

**TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN YHTEYS UUPUMUSASTEISEEN  
VÄSYMYKSEEN JA AMMATILLISEEN ITSETUNTOON: PSYKOLOGINEN TYÖSTÄ  
IRROTTAUTUMINEN YHTEYTTÄ MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

**Riikka Perämäki  
Psykologian  
pro gradu -tutkielma  
Yhteiskunta- ja kulttuuri-  
tieteiden yksikkö  
Tampereen yliopisto  
Huhtikuu 2016**

PERÄMÄKI, RIIKKA: Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon: psykologinen työstä irrottautuminen yhteyttä muuntavana tekijänä.

Pro gradu -tutkielma, 43 s.

Ohjaajat: Ulla Kinnunen ja Kaisa Kirves

Psykologia

Huhtikuu 2016

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn vaatimusten ja voimavarojen sekä psykologisen työstä irrottautumisen suoria yhteyksiä työhyvinvointiin. Työn vaatimuksista tarkasteltiin aikapaineita ja työn voimavaroista vaikutusmahdollisuuksia. Työhyvinvoinnin kuvaajina tarkasteltiin uupumusasteista väsymystä ja ammatillista itsetuntoa. Lisäksi tutkittiin, muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen mainittuja suoria yhteyksiä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli laajennettuna henkilökohtaisilla voimavaroilla.

Tutkimuksen poikkileikkausaineisto on osa laajempaa Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen -pitkittäistutkimushanketta. Kyselytutkimuksen aineisto ( $N = 1347$ ) kerättiin keväällä 2013 eri ammattialojen työntekijöiltä, jotka vastasivat kyselyyn joko sähköisellä tai paperisella lomakkeella. Lopulliseen tutkimusaineistoon otettiin mukaan vain ne vastaajat, jotka olivat vastanneet kaikkiin tutkimuksessa käytettyjä muuttujia koskeviin kysymyksiin. Lisäksi aineisto rajattiin koskemaan tietotyöntekijöitä, joiden työkuormituksesta palautumisesta on erityisesti kannettu huolta. Näin ollen lopulliseksi vastaajamääräksi muodostui 670 henkilöä. Vastaajien keski-ikä aineistossa oli 48 vuotta ja heistä naisia oli 55,8 %.

Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset osoittivat, että työn aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä sekä uupumusasteiseen väsymykseen että ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijä koki aikapaineita, sitä enemmän hänellä oli uupumusasteista väsymystä ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Työn vaikutusmahdollisuudet puolestaan olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijällä siis oli mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, sitä vähemmän hän koki uupumusasteista väsymystä ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Psykologinen työstä irrottautuminen oli niin ikään negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä paremmin irrottautuminen onnistui, sitä vähemmän koettiin uupumusasteisen väsymyksen oireita ja sitä parempi työntekijän ammatillinen itsetunto oli. Moderaattorivaikutuksia tutkittaessa todettiin, että psykologinen irrottautuminen muunsi vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välistä yhteyttä. Näin ollen tilanteessa, jossa vaikutusmahdollisuudet olivat vähäiset, onnistunut psykologinen työstä irrottautuminen suojaasi työntekijää ammatillisen itsetunnon heikkenemiseltä. Irrottautuminen ei toiminut muuntavana tekijänä muiden tutkittujen muuttujien välillä.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat ajatusta psykologisen työstä irrottautumisen merkityksestä hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti tilanteessa, jossa mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat vähäiset, työntekijän olisi hyvä panostaa vapaa-ajalla tapahtuvan työstä irrottautumisen onnistumiseen, jotta ammatillinen itsetunto säilyisi hyvänä. Työkuormitukselta suojaavien tekijöiden etsiminen onkin tärkeää, sillä nykyisessä kiireisessä työelämässä työn vaatimusten vähentäminen on usein vaikeaa. Suojaavat tekijät tarjoavat työntekijälle mahdollisuuden ylläpitää hyvinvointia myös tilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat korkeat ja voimavaroja on vain vähän.

Avainsanat: työn vaatimukset, työn voimavarat, psykologinen irrottautuminen, työuupumus

# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat .....	1
1.2. Keskeiset käsitteet .....	2
1.2.1. Työn vaatimukset ja voimavarat .....	2
1.2.2. Työuupumus .....	3
1.2.3. Psykologinen työstä irrottautuminen .....	5
1.3. Työn vaatimukset ja voimavarat uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon selittäjinä .....	7
1.4. Psykologisen työstä irrottautumisen yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon .....	10
1.5. Psykologisen työstä irrottautumisen muuntava rooli .....	11
1.6. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit .....	13
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	16
2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu .....	16
2.2. Menetelmät ja muuttujat .....	17
2.3. Aineiston analysointi .....	18
3. TULOKSET .....	20
3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot .....	20
3.2. Aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon sekä psykologisen irrottautumisen moderaattorivaikutukset .....	25
4. POHDINTA .....	30
4.1. Tutkimuksen päätulokset .....	30
4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimuskohteet .....	34
4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti .....	36
LÄHTEET .....	38

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tutkimuksen lähtökohdat

Työn vaatimukset ovat viime vuosina lisääntyneet, ja vuoden 2011 Työolobarometrin mukaan yli puolet (56 %) kaikista palkansaajista pitääkin työtään henkisesti raskaana (Aho & Mäkiäho, 2012). Myös työuupumus näyttää olevan suomalaisten työntekijöiden keskuudessa kohtalaisen yleistä: Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011 -tutkimuksen mukaan naisista 27 % ja miehistä 25 % oli kokenut vähintään lievää työuupumusta viimeksi kuluneen vuoden aikana (Koskinen, Lundqvist, & Ristiluoma, 2012). Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön kolmannessa Euroopan työoloja koskevassa tutkimuksessa vuonna 2000 haastateltiin yhteensä 21 500 työntekijää eri jäsenvaltioista. Tutkimuksessa todettiin, että 29 %:lla työntekijöistä ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiinsa ja 39 % ei voinut päättää, milloin pitää taukoja (Merllié & Paoli, 2001). Lisäksi yli puolet työskenteli nopeaan tahtiin ja tiukkojen aikarajojen puitteissa. Työntekijän työssään kohtaamien vaatimusten sekä työn voimavarojen puutteen onkin todettu olevan yhteydessä hyvinvoinnin heikkenemiseen, mikä voi pahimmassa tapauksessa johtaa pitkittyneen stressin kautta työuupumukseen (Schaufeli & Bakker, 2004).

Nopeasta työtahdista huolimatta työntekijöillä vaikuttaa kuitenkin olevan yleisesti ottaen melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Vuoden 2014 työolobarometrissa tarkasteltiin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen työpaikalla (Lyly-Yrjänäinen, 2014). Yleisimmin työntekijät pystyivät vaikuttamaan työtahtiinsa: 46 % työntekijöistä pystyi vaikuttamaan siihen vähintään melko paljon. Toisaalta 14 %:lla ei ollut lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiinsa. Reilu kolmannes (37 %) työntekijöistä pystyi vaikuttamaan työtehtäviinsä vähintään melko paljon. Noin joka kuudes (16 %) ei kuitenkaan voinut vaikuttaa työtehtäviinsä lainkaan. Heikoimmat vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä oli työnjakoon: lähes neljännes (24 %) työntekijöistä ei voinut vaikuttaa työnjakoon lainkaan. Miehillä ja ylemmillä toimihenkilöillä oli yleisesti ottaen paremmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä kuin naisilla ja alemmilla toimihenkilöillä tai työntekijöillä. Kaiken kaikkiaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Etenkin tilanteissa, joissa aikapaineet ovat suuret, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon auttaa sovittamaan työtä yhteen omien vahvuuksien ja voimavarojen kanssa. Työntekijän kannalta epäedullisin on kiivaan työtahdin ja vähäisten vaikutusmahdollisuuksien yhdistelmä. Vuoden 2014 työolobarometrin mukaan tällaisessa tilanteessa on vajaa viidennes palkansaajista.

Tämänhetkistä työelämää luonnehtii myös työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, minkä seurauksena monet työntekijät tuovat töitään kotiin ja hoitavat työasioita vapaa-ajallaan. Näin ollen työntekijän on itse kyettävä asettamaan rajat työlleen ja vapaa-ajalleen (Kinnunen & Mauno, 2009). Tällaisessa tilanteessa työstä palautumisen onnistuminen on entistä tärkeämpää. Työstä palautumisen aikana työntekijän voimavarat palautuvat työkuormitusta edeltäneelle tasolle (Meijman & Mulder, 1998). Mikäli tällaista palautumista ei pääse tapahtumaan vapaa-ajalla, voi siitä seurata työuupumusta pitkällä aikavälillä. Psykologinen työstä irrottautuminen on nähty tärkeäksi palautumista edistäväksi mekanismiksi, joka voi joko suoraan edistää hyvinvointia tai suojata työkuormituksen kielteisiltä hyvinvointivaikutuksilta (Sonnentag & Fritz, 2015).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä työuupumukseen sekä sitä, muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen näitä yhteyksiä. Mahdollisten muuntavien yhteyksien tutkiminen on tärkeää, sillä nykyisessä työelämässä työn vaatimusten vähentäminen on usein vaikeaa. Tässä tilanteessa korostuvat erilaiset tekijät, joilla työn vaatimusten tai voimavarojen puutteen haitallisia vaikutuksia voidaan vähentää. Oletuksena on, että työstä irrottautuminen voisi toimia tällaisena tekijänä.

## **1.2. Keskeiset käsitteet**

### **1.2.1. Työn vaatimukset ja voimavarat**

Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001) ovat esittäneet niin sanotun työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (*engl.* Job Demands-Resources model, JD-R), joka kuvaa erilaisten työn piirteiden yhteyksiä työntekijän hyvinvointiin. JD-R-mallin mukaan työn piirteet voidaan jakaa kahteen ryhmään: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Työn vaatimukset ovat sellaisia fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä työn ominaispiirteitä, jotka vaativat työntekijältä jatkuvia fyysisiä tai psyykkisiä, kuten kognitiivisia ja emotionaalisia, ponnistuksia (Schaufeli & Bakker, 2004). Vaikka työn vaatimukset eivät välttämättä ole yksinomaan kielteisiä, ne voivat muuttua stressitekijöiksi tilanteissa, joissa vaatimuksiin vastaaminen edellyttää työntekijältä kohtuutonta ponnistelua. Pitkään jatkuvan ponnistelun seurauksena työntekijä voi kokea esimerkiksi työuupumusta. Työn vaatimuksia ovat muun muassa fyysiset vaatimukset, aikapaineet ja vuorotyö.

Työn voimavaroilla (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) puolestaan tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä piirteitä, jotka joko vähentävät

työn vaatimuksia, auttavat työntekijää saavuttamaan työlleen asettamia tavoitteita tai edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä. Työn voimavarat ylläpitävät hyvinvointia ja motivaatiota työssä. Työn voimavaroja ovat esimerkiksi työn autonomia, työstä saatu palaute, päätöksentekoon osallistuminen ja sosiaalinen tuki (Demerouti ym., 2001). Työn voimavarat voivat edistää joko ulkoista tai sisäistä motivaatiota työssä (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011). Voimavaroja tarvitaan työn vaatimuksista selviämiseen ja työn tavoitteiden saavuttamiseen, mikä edistää ulkoista motivaatiota. Toisaalta työn voimavarat tyydyttävät psykologisia perustarpeita (Deci & Ryan, 1985), kuten autonomiaa, kompetenssia ja yhteisöllisyyden tarvetta, ja lisäävät tätä kautta sisäistä motivaatiota (Bakker & Demerouti, 2007; van den Broeck, Vansteenkiste, de Witte, & Lens, 2008).

Tässä tutkimuksessa työn vaatimuksista tarkastellaan työn aikapaineita, jotka ovat hyvin yleisiä ja koskettavat monia työntekijöitä nykyisessä kiireisessä työelämässä. Työn voimavaroista puolestaan tarkastellaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työssä. Aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet on valittu tarkasteltaviksi, koska ne ovat keskeisiä työn piirteitä useiden työstressimallien mukaan. Esimerkiksi Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallissa ne ovat olennaisessa asemassa. Karasekin mukaan erityisesti työn suuret vaatimukset yhdistettynä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin ovat haitallisia hyvinvoinnille. Aikapaineilla tarkoitetaan työn määrällisiä vaatimuksia, jotka liittyvät työn määrään ja nopeuteen, jolla työtä tulisi tehdä (van Veldhoven, 2014). Toisin sanoen, jos työtä on paljon ja sille on asetettu aikarajoja, joiden puitteissa se tulisi suorittaa, työssä on aikapaineita. Aikapaineet vaativat työntekijältä ponnisteluja. Vaikutusmahdollisuudet puolestaan liittyvät siihen, mistä asioista työntekijä voi päättää työssään (Semmer & Beehr, 2014). Jos työssä on paljon vaikutusmahdollisuuksia, työntekijä voi päättää esimerkiksi siitä, mitä tehtäviä hän tekee ja missä järjestyksessä, miten ja milloin hän ne tekee. Vaikutusmahdollisuudet edistävät työmotivaatiota ja vähentävät stressitekijöiden kielteisiä vaikutuksia.

### **1.2.2. Työuupumus**

Työuupumuksen kehittymisen taustalla on yksilön ja työympäristön välinen vuorovaikutus (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Työuupumus saa yleisesti ottaen alkunsa siitä, että työntekijän voimavarat eivät ole riittävät suhteessa työympäristön vaatimuksiin tai vastaavasti työntekijän odotukset ja työympäristön tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa. Näin ollen yksilön ja tämän ympäristön välillä vallitsee epätasapaino. Työuupumusta voidaankin pitää psykologisena oireyhtymänä, joka syntyy

yksilön reagoidessa työhön liittyviin, pitkittyneisiin stressitekijöihin (Maslach ym., 2001). Työuupumusta voidaan määritellä useilla eri tavoilla, ja määritelmät ovat myös muuttuneet ajan kuluessa.

Työuupumusta on 1980-luvun lopulle asti pidetty ongelmana, joka koskettaa vain intensiivisessä ja tunneperäisesti vaativassa ihmissuhdetyössä, kuten terveys- ja sosiaalihuollossa, työskenteleviä (Maslach & Jackson, 1981; Maslach ym., 2001). Tällaisessa työssä joudutaan kohtaamaan hyvinkin vaikeissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006). Usein asiakkaiden ongelmat ovat lisäksi sellaisia, joihin ei ole helppoja tai nopeita ratkaisuja. Tällaiset vaativat asiakastilanteet kuormittavat työntekijää ja voivat aiheuttaa esimerkiksi riittämättömyyden ja toivottomuuden tunteita. Pahimmillaan jatkuva stressi voi johtaa työuupumukseen.

Nykyisin eniten käytetty työuupumuksen määritelmä on Maslachin ja kollegoiden (2001) niin sanottu kolmen ulottuvuuden määritelmä, joka on myös tieteellisissä tutkimuksissa suosituin (ks. myös Kinnunen & Hätinen, 2008). Sen mukaan työuupumus koostuu uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistymisestä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä (Maslach ym., 2001). Nykykäsityksen mukaan työuupumusta voi ilmetä kaikilla aloilla ja ammateissa. Työuupumuksen ulottuvuuksista ensimmäinen, *uupumusasteinen väsymys*, kuvaa työuupumuksen yksilöllistä ulottuvuutta ja stressin seurauksena kehittyvää oiretta, jota pidetään työuupumuksen ulottuvuuksista keskeisimpänä. Uupumusasteisesta väsymyksestä kärsivä työntekijä kokee emotionaalisten ja fyysisten voimavarojensa kuluneen loppuun ja jaksamisen rajojen tulleen vastaan. Väsymys on kokonaisvaltaista fyysistä ja henkistä väsymystä, se tuntuu kaikissa tilanteissa eikä enää liity työn yksittäisiin kuormitushuippuihin (Kalimo ym., 2006). Uupumus ei häviä päivittäisellä levolla, viikoittaisella vapaalla eikä lopulta edes loma-aikana.

*Kyynistyminen* puolestaan viittaa kielteiseen, tunteettomaan tai korostuneen vieraantuneeseen suhtautumiseen työn eri osa-alueita kohtaan (Maslach ym., 2001). Kyynistyminen näkyy työn ilon ja mielekkyyden katoamisena sekä työn merkityksen kyseenalaistamisena (Kalimo ym., 2006). Kyynistyminen ilmenee myös etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena asiakkaisiin, potilaisiin tai kollegoihin. Tällöin työntekijä pyrkii etäännyttämään itsensä esimerkiksi asiakkaista tai potilaista jättämällä aktiivisesti huomioimatta sellaiset piirteet, jotka tekevät näistä yksilöllisiä ja kiinnostavia ihmisiä (Maslach ym., 2001). Työntekijä kokee muiden vaatimukset helpommiksi hallita, kun heihin suhtautuu työn persoonattomina objekteina.

*Ammatillisen itsetunnon heikkenemistä* luonnehtii työntekijän pelko siitä, ettei hän suoriudu työstään ja että työasiat eivät pysy hallinnassa (Kalimo ym., 2006). Ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen liittyvät myös kokemukset heikentyneistä työsaavutuksista ja tuotteliaisuudesta sekä

näiden seurauksena huonommuudentunne suhteessa aiempaan pätevyyteen ja menestymiseen. Tyypillistä on myös työntekijän kokemus siitä, ettei voi enää vaikuttaa organisaation toimintaan tai saada mitään arvokasta aikaan. Tämän vuoksi työntekijä tuntee itsensä epäpäteväksi ja kykenemättömäksi saavuttamaan työlleen asettamia tavoitteita. Vastaavasti ammatillisen itsetunnon ollessa korkealla tasolla työntekijä kokee suoriutuvansa työstään hyvin, olevansa pätevä työntekijä ja saavansa asioita aikaan.

Tässä tutkimuksessa pahoinvointia tarkastellaan uupumusasteisen väsymyksen kautta ja työhyvinvointia heikentyneen ammatillisen itsetunnon vastakohdan eli hyvän ammatillisen itsetunnon kautta. Uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon taustalla on esitetty olevan eri asioita (Lee & Ashforth, 1996; Leiter, 1993; Maslach ym., 2001). Uupumusasteisen väsymyksen taustatekijöinä on pidetty työn vaatimuksia, kuten työmäärää ja sosiaalisia konflikteja, kun taas ammatillisen itsetunnon taustalla on ajateltu olevan ennemminkin työn voimavarat.

### **1.2.3. Psykologinen työstä irrottautuminen**

Työstä palautumista on kuvattu prosessina, jonka seurauksena yksilön toiminta palaa takaisin työkuormitusta ja stressiä edeltäneelle perustasolle (Meijman & Mulder, 1998). Fysiologisella tasolla palautumista tapahtuu silloin, kun niitä psykofysiologisia järjestelmiä, jotka ovat aktivoituneet työpäivän aikana, ei kuormiteta enää vapaa-ajalla. Onkin esitetty, että palautuminen korjaa työkuormituksen aiheuttamat stressireaktiot yksilön elimistössä (Kinnunen & Mauno, 2009), minkä seurauksena elimistön toiminta palaa takaisin lepotilaansa (Kinnunen & Rusko, 2009). Onnistuneen palautumisen edellytyksenä on, että tämä lepotila kestää riittävän kauan ja että työjaksojen välissä on riittävästi aikaa levolle (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautumista voidaan siis pitää kuormittumiselle vastakkaisena prosessina, jonka aikana yksilön energiavarastot täydentyvät. Tämä voi tapahtua kuitenkin vasta silloin, kun stressitekijä ei enää ole läsnä (Kinnunen & Mauno, 2009).

Psykologisella tasolla palautuminen puolestaan viittaa työntekijän kokemukseen siitä, että hän on virkistynyt ja toipunut edeltävän työjakson aiheuttamasta kuormituksesta (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009). Tällöin työntekijä kykenee toimimaan tehokkaasti ja jatkamaan työskentelyä myös haasteita ja vaikeuksia kohdatessaan (Sonnentag, Demerouti, Mojza, & Bakker, 2012). Palautuneen työntekijän väsymystaso on alhainen, ja hän pystyy keskittymään ja syventymään työhönsä täysin. Onnistunut palautuminen estää väsymyksen kasautumista, ja ehkäisee näin ollen terveyden heikkenemistä myös pidemmällä aikavälillä (Zijlstra & Sonnentag, 2006).



Teoreettisesti palautumista on tarkasteltu Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin (*engl.* Effort-Recovery model) avulla. Mallin tausta-ajatuksena on, että työntekijä kohtaa työssään kuormittavia tilanteita ja vaatimuksia, joihin hänen on senhetkisten voimavarojensa puitteissa pyrittävä vastaamaan. Tällainen ponnistelu johtaa psykofysiologisiin kuormitusreaktioihin ja kuluttaa työntekijän voimavaroja. Palautuminen puolestaan alkaa vapaa-ajalla, kun kuormittava tilanne on ohi ja työssä kohdatut stressitekijät eivät enää ole läsnä. Jos palautuminen ennen seuraavaa kuormittavaa tilannetta on riittävää, ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Jos taas aikaa ja mahdollisuuksia palautumiselle ei ole vapaa-ajalla riittävästi, työntekijän voimavarat eivät ehdi palautua kunnolla ennen seuraavaa työpäivää. Näin ollen ponnistelut ja palautuminen ovat epätasapainossa. Tällöin työntekijä joutuu kohtaamaan seuraavan työpäivän haasteet jo valmiiksi väsyneenä ja ponnistelemaan entistä kovemmin selvitäkseen kasautuvasta kuormituksesta. Epätasapainoisen tilanteen pitkittyessä riittämättömästi palautunut työntekijä voi kokea esimerkiksi väsymystä, univaikeuksia ja muita stressioireita (Siltaloppi & Kinnunen, 2007).

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet neljä psykologista mekanismia, joiden avulla palautumista voi tapahtua. Nämä ovat psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallintakokemukset ja kontrolli vapaa-ajalla. Edellä mainittujen mekanismien lisäksi on esitetty myös muita palautumisen tapoja, joihin voi liittyä esimerkiksi mielihyvän ja merkityksellisyyden tunteiden kokemista sekä ponnistelun tuntemusten puuttumista (Sonnentag & Geurts, 2009). Tässä tutkimuksessa palautumista tarkastellaan psykologisen työstä irrottautumisen kautta, sillä sen on lukuisissa tutkimuksissa osoitettu olevan tehokas palautumista edistävä mekanismi (ks. Sonnentag & Fritz, 2015).

Etzion, Eden ja Lapidot (1998) ovat kuvanneet psykologista työstä irrottautumista yksilön tuntemuksena olla poissa työtilanteesta. Psykologisella työstä irrottautumisella tarkoitetaan siis fyysisen työpaikalta poissaolon lisäksi myös henkisen etäisyyden ottamista työhön (Sonnentag & Fritz, 2007). Tämän edellytyksenä on, että yksilö ei vapaa-ajallaan mieti työn vaatimuksia, mahdollisuuksia tai muita työhön liittyviä asioita ja toisaalta, että häntä ei vapaa-ajalla kuormiteta työhön liittyvillä tehtävillä, kuten työpuheluilla. Sonnentag ja Bayer (2005) ovatkin kuvanneet irrottautumista termillä ”switching off”, joka voidaan kääntää suomeksi työasioiden ajattelun sammuttamiseksi. Psykologisen työstä irrottautumisen merkitystä on selitetty ponnistelujen ja palautumisen mallin avulla (Meijman & Mulder, 1998). Mallin mukaan palautuminen korjaa kuormituksen aiheuttamat reaktiot yksilön elimistössä vasta sen jälkeen, kun stressitekijät ovat poistuneet. Psykologinen työstä irrottautuminen on mekanismi, joka mahdollistaa tämän. Työstä

irrottautumisen ansiosta niihin psykofysiologisiin järjestelmiin, jotka ovat aktivoituneet työpäivän aikana, ei kohdistu vaatimuksia enää vapaa-ajalla.

### **1.3. Työn vaatimukset ja voimavarat uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon selittäjinä**

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa voidaan erottaa kaksi prosessia: terveyden heikkenemisen prosessi sekä motivationaalinen prosessi (Bakker & Demerouti, 2007). Terveyden heikkenemisen prosessissa pitkään jatkuneet työn vaatimukset kuluttavat työntekijän henkisiä ja fyysisiä voimavaroja, ja voivat tätä kautta johtaa energian ehtymiseen. Näin ollen työn vaatimukset ovat yhteydessä kuormitukseen, kuten väsymyksen, terveysongelmien ja työuupumuksen, erityisesti uupumusasteisen väsymyksen, kehittymiseen. Motivationaalisessa prosessissa taas työn voimavarat ovat keskeisiä, sillä ne ovat yhteydessä motivaatioon, kuten työn imuun, työhön sitoutumiseen ja hyvään ammatilliseen itsetuntoon.

Kuten edellä todettiin, työn voimavarat voivat edistää joko ulkoista tai sisäistä motivaatiota työssä (Kinnunen ym., 2011). Työn voimavarat lisäävät työntekijän sisäistä motivaatiota edistämällä henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Bakker & Demerouti, 2007). Toisaalta ne voivat edistää ulkoista motivaatiota, koska niiden avulla työntekijän on mahdollista saavuttaa työnsä asettamia tavoitteita. Sisäisen motivaation osalta työn voimavarat tyydyttävät inhimillisiä perustarpeita (Deci & Ryan, 1985), kuten tarvetta autonomiaan, kompetenssiin ja yhteisöllisyyteen (Bakker & Demerouti, 2007; van den Broeck ym., 2008). Esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuudet lisäävät työntekijän autonomian tunnetta ja edistävät tätä kautta motivaatiota (Bakker & Demerouti, 2007). Vastaavasti työympäristössä, jossa työntekijällä on käytössään voimavaroja, halukkuus panostaa työhön ja omistautua sille lisääntyvät. Tällöin todennäköisyys tehtävän onnistuneeseen suorittamiseen ja tavoitteen saavuttamiseen paranee, mikä edistää ulkoista motivaatiota. Näin ollen, olipa motivaation taustalla perustarpeiden tyydyttyminen tai työhön liittyvien tavoitteiden saavuttaminen, työn voimavarat voivat johtaa esimerkiksi työn imuun ja ammatillisen itsetunnon paranemiseen.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sekä terveyden heikkenemisen prosessia että motivationaalista prosessia. Terveyden heikkenemisen prosessin osalta tarkastellaan työn vaatimusten (aikapaineet) yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen. Motivationaalista prosessia lähestytään heikentyneen ammatillisen itsetunnon vastakohdan – hyvän ammatillisen itsetunnon – kautta. Leiter (1993) on esittänyt, että ammatillisen itsetunnon lasku kehittyy työuupumuksen muista

komponenteista erillään. Prosessien erilaisuudesta kertoo myös se, että aikaisemmissa tutkimuksissa eri tekijät ovat selittäneet uupumusasteista väsymystä ja ammatillista itsetuntoa (Lee & Ashforth, 1996). Kuten jo aiemmin todettiin, ammatillinen itsetunto kytkeytyy yksilön ja työn voimavaroihin. Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan työn voimavarojen (vaikutusmahdollisuudet) yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon. Lisäksi tarkastellaan ristikkäisiä yhteyksiä: aikapaineiden yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon sekä vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen. Ristikkäisiä yhteyksiä tarkasteltaessa on todettu myös voimavarojen puutteen olevan yhteydessä työuupumukseen (ks. esim. Lee & Ashforth, 1996).

Työn vaatimusten, erityisesti määrällisten kuormitustekijöiden, yhteyttä työuupumukseen on tutkittu melko paljon, ja tulokset tukevatkin näkemystä siitä, että työuupumus on vastareaktio liialliselle kuormittumiselle työssä (Maslach ym., 2001). Erityisesti työntekijän kokeman liiallisen työmäärän ja aikapaineiden on todettu olevan vahvasti ja johdonmukaisesti yhteydessä työuupumukseen, erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen. Baker, O'Brien ja Salahuddin (2007) havaitsivat tutkiessaan turvakotien työntekijöitä, että näiden työssään kokemat aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä työuupumuksen ulottuvuuksista vahvimmin uupumusasteiseen väsymykseen. Mitä enemmän työntekijöillä oli käytettävissä olevan ajan riittämättömyydestä ja liian suuresta työmäärästä aiheutuvaa stressiä, sitä enemmän he kokivat uupumusasteista väsymystä. Myös muissa tutkimuksissa työntekijän kokemien aikapaineiden on todettu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Peeters & Rutte, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Taris ym., 2006). Työssä koettujen kroonisten aikapaineiden on niin ikään todettu olevan positiivisesti yhteydessä väsymyksen tunteeseen työntekijän palatessa kotiin (Sonnentag & Bayer, 2005). Työn aikapaineiden on todettu olevan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen paitsi samanaikaisesti, myös vuoden seurannassa (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010a).

Alakoulun opettajien kokeman liiallisen työmäärän ja käytettävissä olevan ajan rajallisuuden on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä myös työntekijöiden ammatilliseen itsetuntoon (Kokkinos, 2007). Myös Peeters ja Rutte (2005) totesivat tutkimuksessaan aikapaineiden olevan korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijä siis koki aikapaineita työssään, sitä heikompi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Yhteys ammatilliseen itsetuntoon oli kuitenkin selvästi heikompi kuin yhteys uupumusasteiseen väsymykseen. Toisaalta tutkimuksessa, jossa vastaajina olivat hollantilaiset yrittäjät, työntekijöiden työssään kokemat aikapaineet eivät olleet yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008). Eräänä selityksenä tälle voi tutkijoiden mukaan olla se, että aikapaineista ja pitkistä työtunneista huolimatta työntekijöillä oli työssään hyvät vaikutusmahdollisuudet, joten työn vaatimuksilla ei ollut haitallisia seurauksia ammatilliseen itsetuntoon. Kaiken kaikkiaan

aikapaineiden yhteys uupumusasteiseen väsymykseen näyttäisi siis vahvemmalta kuin yhteys ammatilliseen itsetuntoon.

Työn vaatimusten lisäksi myös voimavarojen yhteyttä työuupumukseen on tutkittu (Maslach ym., 2001). Työn voimavarojen on todettu Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti olevan vahvemmin yhteydessä työuupumuksen ulottuvuuksista ammatilliseen itsetuntoon kuin uupumusasteiseen väsymykseen (Lee & Ashforth, 1996). Esimerkiksi työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen (Maslach ym., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998): mitä enemmän työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, sitä vähemmän he kokevat työuupumusta. Tarkemmin työuupumuksen ulottuvuuksia tarkasteltaessa on todettu vaikutusmahdollisuuksien olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sonnentag ym., 2010a). Mitä enemmän työntekijällä siis oli mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, sitä vähemmän hän koki uupumusasteisen väsymyksen oireita. Myös Peeters ja Rutte (2005) havaitsivat vaikutusmahdollisuuksien olevan korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Samanlainen tulos on saatu myös toisessa tutkimuksessa (Kinnunen & Feldt, 2013), jossa vaikutusmahdollisuuksien todettiin olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen myös vuoden seurannassa. Mitä enemmän työntekijä siis koki voivansa vaikuttaa työhönsä, sitä vähemmän hänellä oli uupumusasteisen väsymyksen oireita vuoden kuluttua mittaushetkestä.

Työntekijän mahdollisuudet päättää siitä, mitä taitoja käyttäen työnsä suorittaa, olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (Rafferty, Friend, & Landsbergis, 2001). Näin ollen mitä paremmat vaikutusmahdollisuudet työntekijällä oli, sitä vähemmän hän koki uupumusasteista väsymystä ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Vaikutusmahdollisuuksien on myös muissa tutkimuksissa todettu olevan positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (Peeters & Rutte, 2005; Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008). Tutkimuksessa, jossa vastaajina olivat hollantilaiset yrittäjät, vaikutusmahdollisuuksien todettiin niin ikään olevan positiivisesti yhteydessä työntekijän ammatilliseen itsetuntoon (Taris ym., 2008). Mitä enemmän työntekijällä siis oli mahdollisuuksia tehdä esimerkiksi työhönsä liittyviä päätöksiä, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Heikentynyt ammatillinen itsetunto on myös johdonmukaisesti yhdistetty heikentyneeseen kontrollin tunteeseen. Tämä yhteys on todettu tutkimuksissa, joissa kontrollin tunne on määritelty eri tavoin: sekä päätöksenteon laajuutena (Landsbergis, 1988), valinnanvapautena taitojen käytössä (Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999) että päätöksentekovaltana (Taris ym., 1999).

#### **1.4. Psykologisen työstä irrottautumisen yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon**

Riittämättömän palautumisen on todettu tutkimuksissa olevan yhteydessä heikkoon fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, kuten työuupumukseen ja erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen (Sluiter, Van der Beek, & Frings-Dresen, 1999). Palautumisen mekanismeja tutkiessaan Sonnentag ja Fritz (2007) havaitsivat, että psykologinen työstä irrottautuminen oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Mitä paremmin työntekijä siis koki irrottautuvansa työstä, sitä vähemmän hänellä oli työuupumuksen ulottuvuuksista keskeisintä, uupumusasteista väsymystä. Psykologinen työstä irrottautuminen oli tutkituista mekanismeista vahvimmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, mikä kertoo sen tärkeästä roolista työuupumuksen ehkäisemisen kannalta.

Siltaloppi ym. (2009) havaitsivat niin ikään tutkimuksessaan, että psykologinen työstä irrottautuminen oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen: mitä paremmin työntekijä kykeni irrottautumaan työstään, sitä vähemmän hän koki uupumusasteista väsymystä. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010). Vastaavasti kyvyttömyyden irrottautua työstä on todettu olevan positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Taris ym., 2008). Myös Etzion ym. (1998) ovat todenneet onnistuneen psykologisen työstä irrottautumisen olevan yhteydessä vähäisempiin työuupumuksen oireisiin. Sonnentag ym. (2010a) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan, että psykologinen työstä irrottautuminen oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen paitsi samanaikaisesti mitattuna, myös vuoden seurannassa. Heikko irrottautuminen ennusti näin ollen työuupumuksen oireiden kokemista myös vuoden kuluttua mittaushetkestä. Myös Kinnunen ja Feldt (2013) havaitsivat pitkittäistutkimuksessaan psykologisen työstä irrottautumisen olevan korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen sekä samanaikaisesti mitattuna että vuoden seurannassa. Mitä paremmin työntekijän siis onnistui irrottautua työstään, sitä vähemmän hän koki uupumusasteisen väsymyksen oireita sekä samanaikaisesti että vuoden kuluttua. On myös todettu, että sekä työntekijän itsensä että tämän puolison arvioima psykologinen työstä irrottautuminen on negatiivisesti yhteydessä työntekijän kokemiin työuupumuksen oireisiin (Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010b).

Psykologisen työstä irrottautumisen ja ammatillisen itsetunnon välisiä yhteyksiä on tutkittu selvästi vähemmän kuin irrottautumisen yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen. Siltaloppi, Kinnunen, Feldt ja Tolvanen (2011) jakoivat tutkimuksessaan työntekijät ryhmiin näille tyypillisten

palautumismekanismien mukaan. Ryhmässä, jolle ominaista oli heikko psykologinen työstä irrottautuminen, työntekijöiden ammatillinen itsetunto oli heikoin. Vastaavasti kyvyttömyyden irrottautua työstä on todettu olevan positiivisesti yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Taris ym., 2008). Mitä enemmän työntekijöillä siis oli vaikeuksia työstä irrottautumisessa, sitä heikompi heidän ammatillinen itsetuntonsa oli.

### **1.5. Psykologisen työstä irrottautumisen muuntava rooli**

Alun perin työn vaatimusten ja voimavarojen malliin on sisällytetty yleinen oletus siitä, että työn voimavarat voivat toimia suojaavina tekijöinä työn vaatimusten haitallisia hyvinvointiseurauksia vastaan (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker, van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Xanthopoulou ym. (2007) ovat kuitenkin myöhemmin laajentaneet työn vaatimusten ja voimavarojen mallia lisäämällä siihen niin sanotut henkilökohtaiset voimavarat (*engl.* personal resources). Ne voidaan määritellä mukautuviksi, kognitiivis-affektiivisiksi yksilöllisiksi ominaisuuksiksi, jotka heijastavat yksilön positiivista käsitystä itsestään tai ympäristöstään (Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010). Henkilökohtaiset voimavarat ovat yksilön ominaisuuksia, jotka ovat yhteydessä sinnikkyyteen ja joustavuuteen (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Ne viittaavat yksilön tunteeseen siitä, että tämän on mahdollista kontrolloida ja vaikuttaa ympäristöönsä tuloksekkaasti.

Bakker ym. (2005) ovat osoittaneet, että useat erilaiset voimavarat voivat estää useiden erilaisten vaatimusten ilmenemisen työuupumuksena ja toimia näin suojaavina tekijöinä. Näin ollen myös sellaiset voimavarat, jotka auttavat palautumaan, voivat olla hyödyllisiä pyrittäessä vähentämään työn vaatimusten haitallisia vaikutuksia (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, & Garrosa, 2012). Tapaa, jolla työntekijät palautuvat työn vaatimuksista, voidaankin pitää henkilökohtaisena voimavarana, joka vähentää työn vaatimusten kielteisiä hyvinvointiseurauksia. On siis oletettavaa, että myös kyky irrottautua työstä vapaa-ajalla – yhtenä mahdollisena henkilökohtaisena voimavarana – voisi toimia uupumusasteiselta väsymykseltä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseltä suojaavana tekijänä.

Myös Sonnentag ja Fritz (2015) ovat esittäneet, että psykologinen työstä irrottautuminen ei ole pelkästään suoraan negatiivisesti yhteydessä stressiin ja heikentyneeseen hyvinvointiin, vaan voi myös toimia muuntavana tekijänä työn stressitekijöiden kielteisiä seurauksia vastaan. Kun työstä irrottautuminen ei onnistu, työn stressitekijät ovat henkisesti läsnä työpäivän jälkeenkin ja voivat tätä kautta saada aikaan stressireaktioita, kuten väsymystä, ahdistuneisuutta, fyysisiä oireita tai

uniongelmia. Kun irrottautuminen onnistuu, työhön liittyvistä ajatuksista ja mielikuvista päästään irti, ja työntekijä pystyy palautumaan työstä ja saamaan takaisin työssä kuluneita voimavaroja, mikä edistää hyvinvointia ja vähentää stressiä. Näin ollen psykologinen työstä irrottautuminen voi heikentää yhteyttä työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välillä. Tästä seuraa, että irrottautumisen onnistuessa työn vaatimusten ja työuupumuksen välinen yhteys tulisi olla heikompi kuin irrottautumisen epäonnistuessa.

Myös Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet, että psykologinen työstä irrottautuminen voisi toimia muuntavana tekijänä työn stressitekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Tätä muuntavaa roolia on kuitenkin tutkittu vasta melko vähän. Huomattavasti enemmän on tutkittu työn vaatimusten ja voimavarojen puutteen, psykologisen työstä irrottautumisen sekä työuupumuksen välisiä suoria yhteyksiä. Etzion ym. (1998) havaitsivat kuitenkin tutkimuksessaan, että psykologinen työstä irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välillä aktiivisen reservipalveluksen aikana. Niillä työntekijöillä, joilla irrottautuminen onnistui hyvin, työn stressitekijät eivät ilmenneet lisääntyneenä työuupumuksena.

Rivkin, Diestel ja Schmidt (2015) havaitsivat tutkimuksessaan, että psykologinen työstä irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä oman käyttäytymisen kontrollointiin liittyvien vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Näin ollen tilanteessa, jossa vaatimuksia oli paljon, onnistunut irrottautuminen suojasi työntekijää uupumusasteiselta väsymykseltä. Siltaloppi ym. (2009) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan, että psykologinen työstä irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä vähäisten vaikutusmahdollisuuksien ja palautumisen tarpeen välillä. Kun psykologinen työstä irrottautuminen onnistui hyvin, vähäiset vaikutusmahdollisuudet eivät saaneet aikaan kohonnutta palautumisen tarvetta. Palautumisen tarvetta on pidetty merkinä riittämättömästä palautumisesta sekä pitkäaikaisen stressin ja mahdollisen työuupumuksen ennakoijana (Jansen, Kant, & van den Brandt, 2002). Näin ollen voidaan olettaa, että irrottautumisella voisi olla muuntava yhteys myös työn piirteiden ja työuupumuksen välillä. Siltalopin ym. (2009) tutkimus antaa lisäksi viitteitä siitä, että irrottautuminen voi toimia suojaavana tekijänä myös voimavarojen puutteen haitallisia seurauksia vastaan.

Psykologisen työstä irrottautumisen on todettu muuntavan myös työn määrällisten vaatimusten ja psykosomaattisen oireilun sekä työn määrällisten vaatimusten ja heikentyneen työn imun välistä yhteyttä (Sonnentag ym., 2010a). Työn vaatimukset olivat yhteydessä lisääntyneeseen psykosomaattiseen oireiluun ja heikentyneeseen työn imuun, kun irrottautuminen onnistui huonosti. Työn imun käsite tulee melko lähelle ammatillisen itsetunnon käsitettä, joten voitaisiin olettaa psykologisen työstä irrottautumisen voivan toimia muuntavana tekijänä myös työn vaatimusten ja ammatillisen itsetunnon välillä.

Psykologisen työstä irrottautumisen muuntavasta vaikutuksesta on saatu näyttöä myös muiden vaatimusten osalta. Irrottautumisen on esimerkiksi todettu heikentävän työpaikkakiusaamisen ja psykologisen kuormituksen välistä yhteyttä (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz, Pastor, Sanz-Vergel, & Garrosa, 2009). Psykologisen työstä irrottautumisen on todettu muuntavan myös työpaikalla kohdattujen emotionaalisten konfliktien ja heikentyneen hyvinvoinnin välistä yhteyttä (Sonnentag, Unger, & Nägel, 2013). Rautateiden ohjauksesta vastaavia työntekijöitä tutkittaessa on todettu psykologisen työstä irrottautumisen voivan toimia suojaavana tekijänä väsymystä vastaan (Korunka, Kubicek, Prem, & Cvitan, 2012). Kun työntekijät kokivat irrottautuneensa työstä hyvin ennen iltavuoroa, työvuoron ensimmäisten neljän tunnin aikainen suuri työmäärä ei ollut yhteydessä väsymyksen lisääntymiseen. Kun irrottautuminen onnistui heikommin, suuri työmäärä oli yhteydessä väsymyksen lisääntymiseen.

Kaiken kaikkiaan tutkimusta psykologisen työstä irrottautumisen muuntavasta vaikutuksesta työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työuupumuksen välillä ei vielä ole kovin paljoa löydettävissä. Näiden yhteyksien tutkiminen on kuitenkin tärkeää, koska usein työn vaatimuksia ei voida kovinkaan paljoa vähentää tai voimavaroja vastaavasti lisätä, joten psykologisen työstä irrottautumisen voidaan olettaa tarjoavan erään keinon ehkäistä uupumusasteista väsymystä ja edistää ammatillista itsetuntoa vaativissa työoloissa.

## **1.6. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit**

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ensinnäkin tarkastella, ovatko aikapaineet (työn vaatimus) ja vaikutusmahdollisuudet (työn voimavara) sekä psykologinen työstä irrottautuminen (yksilön voimavara) suoraan yhteydessä toisaalta uupumusasteiseen väsymykseen ja toisaalta ammatilliseen itsetuntoon. Lisäksi tarkastellaan, muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon. Tutkimusasetelma hypoteeseineen on esitetty kuviossa 1. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii työn vaatimusten ja voimavarojen malli (JD-R; Demerouti ym., 2001) täydennettynä yksilön voimavaroilla (esim. Xanthopoulou ym., 2007). Tutkimuksen tavoitteena on näin ollen pyrkiä laajentamaan JD-R-mallia tarkastelemalla psykologista työstä irrottautumista muuntavana tekijänä. Jos irrottautuminen osoittautuu muuntavaksi tekijäksi, se tarjoaa tukea JD-R-mallin laajennukselle. Onkin esitetty, että palautumisen mukaan ottaminen JD-R-malliin olisi tärkeää (Kinnunen ym., 2011). Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin sekä asetetaan JD-R-mallin ja aiempien tutkimusten perusteella seuraavat hypoteesit:



1. Ovatko aikapaineet suoraan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon?

*H1: Aikapaineet ovat positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (H1a) ja negatiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (H1b).*

2. Ovatko vaikutusmahdollisuudet suoraan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon?

*H2: Vaikutusmahdollisuudet ovat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (H2a) ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (H2b).*

3. Onko psykologinen työstä irrottautuminen yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon?

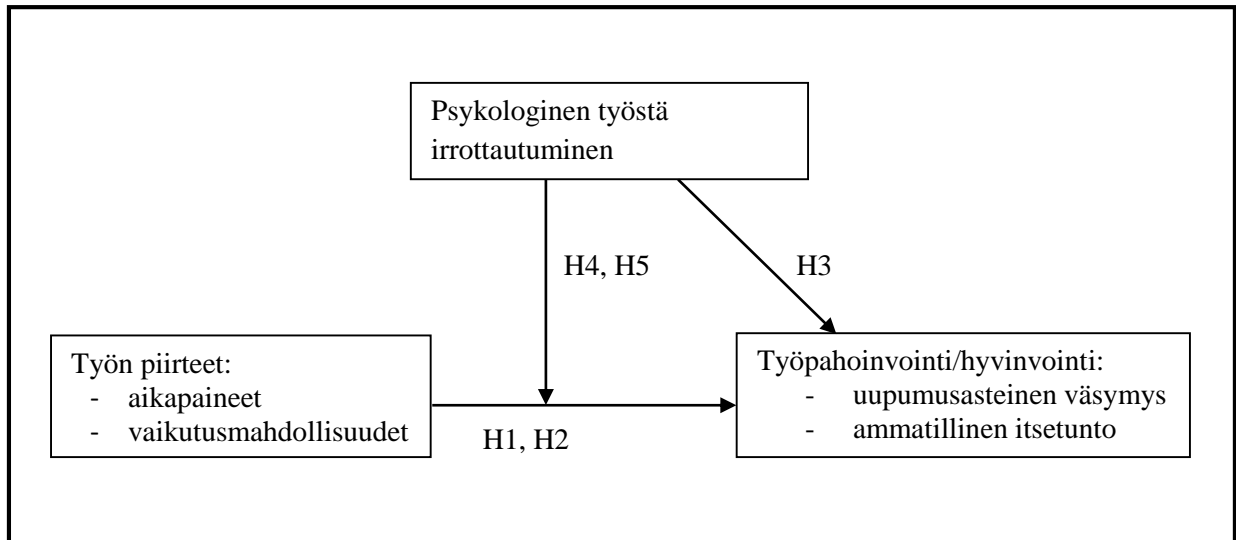
*H3: Psykologinen työstä irrottautuminen on a) negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (H3a) ja b) positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (H3b).*

4. Muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen?

*H4: Psykologinen työstä irrottautuminen toimii muuntavana tekijänä aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien sekä uupumusasteisen väsymyksen välillä siten, että aikapaineiden ollessa korkeat (H4a) ja vaikutusmahdollisuuksien vähäiset (H4b), onnistunut psykologinen työstä irrottautuminen suojaa työntekijää uupumusasteiselta väsymykseltä.*

5. Muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä ammatilliseen itsetuntoon?

*H5: Psykologinen työstä irrottautuminen toimii muuntavana tekijänä aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien sekä ammatillisen itsetunnon välillä siten, että aikapaineiden ollessa korkeat (H5a) ja vaikutusmahdollisuuksien vähäiset (H5b), onnistunut psykologinen työstä irrottautuminen suojaa työntekijää ammatillisen itsetunnon heikkenemiseltä.*



KUVIO 1. Tutkimusasetelma. Numerot viittaavat hypoteeseihin.

## 2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1. Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämä tutkimus pohjautuu "Työkuormituksesta palautuminen: työ- ja ympäristöpsykologisten näkökulmien yhdistäminen" -tutkimushankkeessa kerättyyn kyselyaineistoon. Alkuperäinen hanke käsitti pitkittäistutkimuksen, joka toteutettiin vuosina 2013–2015. Tässä tutkimuksessa käytetty poikkileikkausaineisto muodostaa tutkimushankkeen ensimmäisen osan, ja se on kerätty keväällä 2013.

Tutkimuksen osallistujien rekrytoinnissa apuna oli Tampereen Työterveys ry, ja osallistujat valittiin pääosin sen asiakasorganisaatioista. Kutsukirje lähetettiin Tampereen Työterveys ry:n kautta sen 28 asiakasorganisaatiolle. Lisäksi otettiin yhteyttä neljään muuhun organisaatioon. Tämän jälkeen organisaatioihin otettiin yhteyttä puhelimitse, ja tiedusteltiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. Yhteensä 32 kutsutusta organisaatiosta tutkimukseen suostui osallistumaan 11, joten organisaatioiden osallistumisprosentti oli 34 %.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä touko-kesäkuussa 2013. Seitsemän organisaatiota antoi työntekijöiden sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön, ja näille työntekijöille lähetettiin sähköpostitse suoraan kutsu tutkimukseen. Neljän muun organisaation työntekijöille lähetettiin organisaatioiden yhteyshenkilön kautta linkki, jonka avulla työntekijät pystyivät rekisteröitymään tutkimukseen. Koska rekisteröityneitä vastaajia oli vain vähän, lähetettiin yhteyshenkilöiden kautta vielä kutsu julkiseen kyselyyn. Tämä kutsu lähetettiin kolmen organisaation yhteyshenkilölle, sillä yhden organisaation työntekijöistä suurimmalla osalla ei ollut sähköpostiosoitetta. Viimeksi mainittu organisaation päätti kuitenkin osallistua tutkimukseen paperisella kyselylomakkeella. Yhteensä kutsu tutkimukseen tavoitti 3611 työntekijää, joista 1347 vastasi kyselylomakkeeseen, joten vastausprosentiksi muodostui 37 %. Vastausprosentit vaihtelivat organisaatioiden välillä sen mukaan, oliko organisaatio antanut työntekijöiden sähköpostiosoitteet tutkimusryhmän käyttöön vai ei. Organisaatioiden, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteet, vastausprosentti vaihteli välillä 34–71 %, kun taas organisaatioiden, jotka eivät olleet antaneet sähköpostiosoitteita, vastausprosentti vaihteli välillä 10–19 %.

Tämän tutkimuksen lopulliseen aineistoon otettiin mukaan vain ne vastaajat, jotka olivat vastanneet kaikkiin tutkimuksessa käytettyjä muuttujia koskeviin kysymyksiin ja jotka tekivät tietotyötä eli olivat joko ylempiä toimihenkilöitä (arvo 3) (esim. opettaja, lääkäri, kehittämisspäällikkö) tai korkeaa johtotasoja (arvo 4) (esim. toimitusjohtaja, osastonjohtaja, rehtori). Näin menetellen

haluttiin varmistaa, että tutkittavat ovat tietotyöntekijöitä eli he tuottavat, käsittelevät ja välittävät tietoa. Tietotyöntekijöiden työkuormituksesta palautumisesta on erityisesti kannettu huolta. Näin ollen lopulliseksi vastaajamääräksi muodostui 670 henkilöä.

Tutkimukseen osallistuneista enemmistö (55,8 %) oli naisia. Vastanneiden ikä vaihteli välillä 25–67, ja he jakautuivat eri ikäluokkiin seuraavasti: alle 40-vuotiaita oli 21,9 %, 40–50-vuotiaita 34,0 % ja yli 50-vuotiaita 44,0 % kyselyyn vastanneista. Vastaajista 54,8 % oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon. Selvä enemmistö tutkimukseen osallistuneista työskenteli pysyvässä tai toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa (84,6 %) ja teki kokoaikatyötä (96,4 %). Työaikamuodoista päivätyö oli vastanneiden keskuudessa yleisin (89,2 %). Vastaajien työviikon pituus oli keskimäärin 39 tuntia (kh = 7,02).

## 2.2. Menetelmät ja muuttujat

Työuupumuksen ulottuvuuksista tarkasteltiin uupumusasteista väsymystä ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa, joka kuitenkin käännettiin kuvaamaan ammatillista itsetuntoa. Niiden mittaus perustui Maslach Burnout Inventory – General Survey -mittariin (MBI-GS; Kalimo ym., 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). *Uupumusasteista väsymystä* tutkittiin viidellä osiolla (esim. ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni”; Cronbachin alfa = .93) ja *ammattillista itsetuntoa* kuudella osiolla (esim. ”Pystyn tehokkaasti ratkaisemaan työssäni eteen tulevat ongelmat”; Cronbachin alfa = .83). Osioihin vastattiin 7-portaisella asteikolla (0 = en koskaan, 6 = päivittäin).

*Työn vaatimuksina* tutkittiin aikapaineita. *Aikapaineita* mitattiin kolmella osiolla (Spector & Jex, 1998). Osiot olivat ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti?”, ”Kuinka usein sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen?” ja ”Kuinka usein työsi vaatii sinua työskentelemään aikapaineiden alla?” (Cronbachin alfa = .88).

*Työn voimavaroina* tutkittiin vaikutusmahdollisuuksia. *Vaikutusmahdollisuuksia* mitattiin viidellä osiolla (QPS Nordic-ADW; Guest, Isaksson, & De Witte, 2010), esim. ”Voin määrätä oman työtahtini” ja ”Voin päättää itse työajoistani (esim. liukuva työaika)” (Cronbachin alfa = .75). Kaikkiin työhön liittyviin osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina).

*Psykologista työstä irrottautumista* tutkittiin kolmella, Recovery Experience Questionnaire -kyselystä (REQ; Sonnentag & Fritz, 2007; Kinnunen ym., 2011) peräisin olevalla osiolla. Osiot olivat ”Unohdan työn”, ”En ajattele työtä lainkaan” ja ”Siirrän työasiat pois mielestäni”. Cronbachin alfa oli .84. Osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

*Taustamuuttujina* tarkasteltiin *sukupuolta* (1 = nainen, 2 = mies), *ikää* (jatkuva muuttuja), *koulutusta* (1 = korkeintaan alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto) sekä *viikoittaisia työtunteja* (jatkuva muuttuja). Kaikilla taustamuuttujilla on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteys psykologiseen työstä irrottautumiseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon (Ahola, 2007; Kinnunen & Feldt, 2009; Siltaloppi ym., 2009). Työtunneilla on havaittu olevan yhteys työuupumuksen ulottuvuuksista erityisesti uupumusasteiseen väsymykseen (Sonnentag ym., 2010a).

### 2.3. Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin käytettiin IBM SPSS Statistics 21.0 -ohjelmaa. Aluksi aineistosta laskettiin summamuuttujat aikapaineille, vaikutusmahdollisuuksille, psykologiselle työstä irrottautumiselle, uupumusasteiselle väsymykselle sekä ammatilliselle itsetunnolle. Ennen varsinaisten analyysien tekoa muuttujien normaalisuutta tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin testillä, jonka mukaan summamuuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Normaalisuutta tutkittiin lisäksi histogrammien avulla, ja niiden perusteella summamuuttujien voitiin todeta noudattavan normaalijakaumaa riittävän hyvin.

Aineiston kuvailemiseksi tarkasteltiin summamuuttujien jakaumia. Aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien, psykologisen työstä irrottautumisen, uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon yleisyyttä tarkasteltiin keskiarvojen ja -hajontojen sekä frekvenssien avulla. Taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, koulutus ja työtunnit), työn vaatimusten (aikapaineet), työn voimavarojen (vaikutusmahdollisuudet), psykologisen työstä irrottautumisen sekä uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon välisiä yhteyksiä tarkasteltiin lisäksi Pearsonin korrelaatiokertoimilla. Taustamuuttujien yhteyttä muihin muuttujiin tarkasteltiin lisäksi t-testien, varianssianalyysin ja post hoc -ryhmävertailujen avulla.

Taustamuuttujien, aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien sekä psykologisen työstä irrottautumisen suoria (hypoteesit 1-3) yhteyksiä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon tarkasteltiin tämän jälkeen lineaarisilla hierarkkisilla regressioanalyysillä. Myös moderaattorivaikutuksia (hypoteesit 4-5) tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä Baronin ja Kennyn (1986) suositusten mukaisesti. Moderaattorivaikutusten tutkimiseksi aikapaineista, vaikutusmahdollisuuksista ja psykologisesta työstä irrottautumisesta muodostettiin standardoidut muuttujat. Näin meneteltiin keinotekoisien multikollineaarisuuden välttämiseksi Frazierin, Tixin ja Barronin (2004) suositusten mukaisesti. Tämän jälkeen muodostettiin kaksi interaktiotermiä

kertomalla psykologinen työstä irrottautuminen molempien standardoitujen muuttujien (aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet) kanssa.

Hierarkkiset regressioanalyysit tehtiin kummallekin riippuvalle muuttujalle (uupumusasteinen väsymys ja ammatillinen itsetunto) erikseen. Ensimmäisellä askeleella malleihin lisättiin taustamuuttujat ja toisella askeleella riippumattomat muuttujat (aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet). Kolmannella askeleella lisättiin moderaattori eli psykologinen työstä irrottautuminen. Neljännellä askeleella malleihin lisättiin moderaattorin ja kyseisten riippumattomien muuttujien väliset interaktiotermit. Regressioanalyyseista raportoitii standardoimattomat regressiokertoimet Frazierin ym. (2004) suositusten mukaisesti.

### 3. TULOKSET

#### 3.1. Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Tutkimuksessa tarkasteltujen muuttujien keskiarvot ja -hajonnat on koottu taulukkoon 1. Tutkimukseen osallistuneet kokivat työn aikapaineita melko usein ( $ka = 3,86$ ). Tutkittavista 23,6 % kohtasi työssään aikapaineita hyvin usein tai aina, ja ainoastaan 4,8 %:lla niitä oli harvoin tai ei ollenkaan. Tutkittavat arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työssä kohtalaisiksi ( $ka = 3,28$ ). Tutkittavista 40,1 % koki voivansa vaikuttaa työhönsä vähintään melko usein. Toisaalta 15,8 % tutkittavista koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä vain harvoin tai ei ollenkaan. Psykologinen irrottautuminen onnistui yleisesti ottaen kohtalaisesti ( $ka = 2,80$ ), mutta 39,9 % tutkittavista raportoi siinä vaikeuksia. Irrottautuminen onnistui täysin vain 2,1 %:lla vastanneista. Uupumusasteista väsymystä tutkittavat kokivat keskimäärin melko vähän ( $ka = 1,94$ ), ja ammatillisen itsetuntonsa he arvioivat melko hyväksi ( $ka = 4,68$ ). Käytössä olevien raja-arvojen mukaan (Kalimo ym., 2006) lievän uupumusasteisen väsymyksen ( $ka = 1,5-3,49$ ) oireita oli kuitenkin 35,4 %:lla vastanneista ja vakavan uupumusasteisen väsymyksen ( $ka > 3,49$ ) oireita oli 17,0 %:lla vastanneista. Tutkittavista 66,6 % piti ammatillista itsetuntoaan hyvänä ( $ka > 4,50$ ), mutta 4,3 %:lla se oli vakavasti heikentynyt ( $ka < 2,51$ ).

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot on koottu taulukkoon 1. Aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet työssä olivat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa ( $r = -.22$ ). Mitä enemmän työssä siis koettiin aikapaineita, sitä huonommat olivat työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Työn aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $r = .34$ ) ja ammatilliseen itsetuntoon ( $r = .13$ ). Mitä enemmän työssä koettiin aikapaineita, sitä enemmän vastaajat kokivat uupumusasteista väsymystä ja sitä paremmaksi he arvioivat myös ammatillisen itsetuntonsa. Työn vaikutusmahdollisuudet olivat puolestaan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $r = -.36$ ) ja positiivisesti ammatilliseen itsetuntoon ( $r = .28$ ). Mitä enemmän työntekijällä siis oli vaikutusmahdollisuuksia, sitä vähemmän hän raportoi uupumusasteisen väsymyksen oireita ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli.

Psykologinen irrottautuminen puolestaan oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $r = -.32$ ) ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon ( $r = .09$ ). Mitä paremmin psykologinen irrottautuminen onnistui, sitä vähemmän työntekijällä oli uupumusasteisen väsymyksen oireita ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Lisäksi uupumusasteinen väsymys ja ammatillinen itsetunto olivat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa ( $r = -.23$ ). Mitä

vähemmän työntekijällä siis oli uupumusasteisen väsymyksen oireita, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli.

Taustamuuttujista toisiinsa olivat yhteydessä ainoastaan sukupuoli ja koulutus ( $r = -.25$ ) siten, että naiset olivat korkeammin koulutettuja kuin miehet. Taustamuuttujista sukupuoli oli negatiivisesti ( $r = -.20$ ) ja viikoittaiset työtunnit positiivisesti ( $r = .33$ ) yhteydessä työssä koettuihin aikapaineisiin. Näin ollen naiset ja paljon viikossa työskentelevät kokivat aikapaineita enemmän kuin miehet ja työntekijät, jotka tekivät lyhempää työviikkoa. Sen sijaan ikä ja koulutus eivät olleet yhteydessä aikapaineisiin. Sukupuoli oli positiivisesti ( $r = .15$ ) ja ikä negatiivisesti ( $r = -.09$ ) yhteydessä työssä koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin. Näin ollen miehet ja nuoremmat työntekijät arvioivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin naiset ja iäkkäämmät työntekijät. Koulutus ja työtunnit eivät olleet yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin.

Ikä ( $r = -.09$ ) ja viikoittaiset työtunnit ( $r = -.24$ ) olivat negatiivisesti yhteydessä moderaattoriin eli psykologiseen irrottautumiseen. Mitä nuorempi työntekijä siis oli ja mitä vähemmän hän viikossa työskenteli, sitä paremmin psykologinen irrottautuminen onnistui. Sukupuoli ja koulutus sitä vastoin eivät olleet yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen. Ainoastaan sukupuoli ( $r = -.09$ ) ja viikoittaisten työtuntien määrä ( $r = .15$ ) olivat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Naiset ja paljon viikossa työskentelevät siis kokivat uupumusasteista väsymystä enemmän kuin miehet ja työntekijät, joiden viikoittaisten työtuntien määrä oli vähäinen. Muista taustamuuttujista ikä ja koulutus eivät sen sijaan olleet yhteydessä kumpaankaan hyvinvoinnin kuvaajaan. Niin ikään mikään tutkituista taustamuuttujista ei ollut yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon.



TAULUKKO 1. Tutkittujen muuttujien keskiarvot (ka) ja -hajonnat (kh) sekä keskinäiset korrelaatiot ( $N = 670$ )

<i>Muuttuja</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sukupuoli <sup>1</sup>	—	—	—							
2. Ikä (vuosina)	47,95	9,64	.04	—						
3. Koulutus <sup>2</sup>	—	—	-.25***	-.07	—					
4. Työtunnit / vko	39,35	7,02	.02	-.05	.01	—				
5. Aikapaineet	3,86	0,79	-.20***	-.03	.06	.33***	—			
6. Vaikutusmahdollisuudet	3,28	0,76	.15***	-.09*	-.02	.07	-.22***	—		
7. Psykologinen irrottautuminen	2,80	0,93	.02	-.09*	-.03	-.24***	-.22***	.13**	—	
8. Uupumusasteinen väsymys	1,94	1,48	-.09*	.05	.04	.15***	.34***	-.36***	-.32***	—
9. Ammatillinen itsetunto	4,68	0,98	.01	-.01	-.03	.04	.13**	.28***	.09*	-.23***

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

<sup>1</sup> 1 = nainen, 2 = mies; <sup>2</sup> 1 = korkeintaan alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

Korrelaatioiden lisäksi taustamuuttujien yhteyttä työn aikapaineisiin, vaikutusmahdollisuuksiin, psykologiseen irrottautumiseen sekä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon tutkittiin riippumattomien otosten *t*-testillä ja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Korrelaatiotasolla sukupuoli oli yhteydessä aikapaineisiin, vaikutusmahdollisuuksiin ja uupumusasteiseen väsymykseen. Taulukossa 2 on esitetty sukupuolen ja edellä mainittujen muuttujien välisten *t*-testien tulokset, jotka tukevat korrelaatiotuloksia. Naiset kokivat miehiä enemmän aikapaineita ja uupumusasteista väsymystä. Miehillä puolestaan oli työssään paremmat vaikutusmahdollisuudet kuin naisilla. Merkittävin ero sukupuolten välillä oli aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa, pienin ero taas uupumusasteisen väsymyksen kokemisessa. Keskiarvojen erot olivat kuitenkin suhteellisen pienet kaikkien muuttujien kohdalla.

TAULUKKO 2. Aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien ja uupumusasteisen väsymyksen keskiarvot (*ka*) sukupuolen mukaan: *t*-testin tulokset

Muuttujat	Sukupuoli		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Nainen <i>Ka</i>	Mies <i>Ka</i>			
Aikapaineet	4,00	3,68	5.28	668	.000
Vaikutusmahdollisuudet	3,18	3,40	-3.79	668	.000
Uupumusasteinen väsymys	2,06	1,78	2.44	668	.015

Korrelaatiotasolla ikä oli yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin ja psykologiseen irrottautumiseen siten, että mitä nuorempi työntekijä oli, sitä paremmiksi hän arvioi vaikutusmahdollisuutensa ja sitä paremmin irrottautuminen häneltä onnistui. Näitä yhteyksiä tutkittiin tarkemmin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taulukosta 3 nähdään, että ikäryhmät erosivat toisistaan psykologisen irrottautumisen suhteen tilastollisesti merkitsevästi ( $p = .003$ ), mutta vaikutusmahdollisuuksien suhteen eroja ikäryhmien välillä ei havaittu ( $p = .052$ ). Näin ollen korrelaatiotulokset saivat varianssianalyysissa tukea psykologisen irrottautumisen mutta eivät työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien osalta. Tämän jälkeen tehtiin post hoc -ryhmävertailut ja niille Bonferroni-korjaukset, jotta saatiin selville, mitkä ikäryhmät tarkemmin ottaen erosivat toisistaan psykologisen irrottautumisen suhteen. Vertailujen perusteella voitiin todeta, että alle 40-vuotiaat erosivat tilastollisesti merkitsevästi sekä 40–50-vuotiaista ( $p = .002$ ) että yli 50-vuotiaista ( $p = .021$ ).

TAULUKKO 3. Työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien ja psykologisen irrottautumisen keskiarvot (ka) ikäryhmittäin: varianssianalyysin tulokset

Muuttujat	Ikäryhmät			<i>F</i>	<i>df 1</i>	<i>df 2</i>	<i>p</i>	Pari- vertailut
	Alle 40- vuotiaat ( <i>n</i> = 147) <i>Ka</i>	40–50- vuotiaat ( <i>n</i> = 228) <i>Ka</i>	Yli 50- vuotiaat ( <i>n</i> = 295) <i>Ka</i>					
Vaikutus- mahdollisuudet	3,42	3,25	3,24	2.98	2	667	.052	–
Psykologinen irrottautuminen	3,02	2,69	2,77	6.01	2	667	.003	1 > 2, 3

Korrelaatiotasolla viikoittaiset työtunnit olivat yhteydessä aikapaineisiin, psykologiseen irrottautumiseen ja uupumusasteiseen väsymykseen siten, että mitä enemmän työntekijälle kertyi viikoittaisia työtunteja, sitä enemmän hän koki aikapaineita ja uupumusasteista väsymystä ja sitä heikommin psykologinen irrottautuminen onnistui. Näitä yhteyksiä tutkittiin tarkemmin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taulukosta 4 nähdään, että eripituista työviikkoa tekevät erosivat toisistaan kaikkien edellä mainittujen muuttujien suhteen tilastollisesti merkitsevästi ( $p < .001$ ). Näin ollen korrelaatiotulokset saivat varianssianalyysissa tukea. Tämän jälkeen tehtiin post hoc -ryhmävertailut ja niille Bonferroni-korjaukset, jotta saatiin selville, mitkä työntekijäryhmät tarkemmin ottaen erosivat toisistaan tutkittujen muuttujien suhteen. Aikapaineiden osalta voitiin todeta, että lyhintä työviikkoa tekevät erosivat tilastollisesti merkitsevästi sekä keskipitkää ( $p < .001$ ) että pisintä työviikkoa ( $p < .001$ ) tekevästä. Myös keskipitkää viikkoa ja pisintä työviikkoa tekevät erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ( $p < .001$ ). Psykologisen irrottautumisen osalta todettiin, että pisintä työviikkoa tekevät erosivat tilastollisesti merkitsevästi sekä lyhintä ( $p < .001$ ) että keskipitkää työviikkoa ( $p < .001$ ) tekevästä. Uupumusasteisen väsymyksen osalta voitiin niin ikään todeta, että pisintä työviikkoa tekevät erosivat tilastollisesti merkitsevästi sekä lyhintä ( $p < .001$ ) että keskipitkää työviikkoa ( $p = .003$ ) tekevästä.

TAULUKKO 4. Työssä koettujen aikapaineiden, psykologisen irrottautumisen ja uupumusasteisen väsymyksen keskiarvot (ka) työtuntiluokittain: varianssianalyysin tulokset

Muuttujat	Työtunnit luokiteltuina			<i>F</i>	<i>df 1</i>	<i>df 2</i>	<i>p</i>	Pari- vertailut
	Alle 38 tuntia ( <i>n</i> = 207)	38–40 tuntia ( <i>n</i> = 280)	Yli 40 tuntia ( <i>n</i> = 183)					
	<i>Ka</i>	<i>Ka</i>	<i>Ka</i>					
Aikapaineet	3,56	3,82	4,26	44,32	2	667	.000	1 < 2 < 3
Psykologinen irrottautuminen	3,04	2,89	2,38	29,30	2	667	.000	1, 2 > 3
Uupumusasteinen väsymys	1,68	1,86	2,36	11,20	2	667	.000	1, 2 < 3

### 3.2. Aikapaineiden ja vaikutusmahdollisuuksien suorat yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon sekä psykologisen irrottautumisen moderaattorivaikutukset

*Uupumusasteinen väsymys.* Regressioanalyysin tulokset aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien ja psykologisen irrottautumisen yhteyksistä uupumusasteiseen väsymykseen on esitetty taulukossa 5. Kaikkiaan taustamuuttujat, aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, psykologinen irrottautuminen ja interaktiotermi selittivät uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 25,7 %. Ensimmäisellä askeleella, jossa selittävinä muuttujina olivat taustamuuttujat, sukupuoli ja työtunnit olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Kun analyysiin lisättiin muut selittävät muuttujat askel kerrallaan, taustamuuttujat eivät enää olleet yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Taustamuuttujat selittivät yksinään 3,5 % uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta.

Toisella askeleella malliin lisättiin työn aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet. Aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Mitä enemmän työntekijä siis koki aikapaineita työssään, sitä enemmän hän raportoi uupumusasteisen väsymyksen oireita. Vastaavasti vaikutusmahdollisuudet olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Mitä enemmän työntekijä koki voivansa vaikuttaa työhönsä, sitä vähemmän hän raportoi uupumusasteista väsymystä. Näin ollen hypoteesit H1a ja H2a saivat tukea. Sekä aikapaineet että vaikutusmahdollisuudet säilyivät tilastollisesti merkitsevinä uupumusasteisen väsymyksen selittäjinä myös silloin, kun psykologinen irrottautuminen ja interaktiotermi lisättiin analyysiin. Työn piirteiden lisääminen malliin nosti selityssastetta 17,2 prosenttiyksikköä.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin psykologinen irrottautuminen. Psykologinen irrottautuminen oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen senkin jälkeen, kun taustamuuttujat ja työn vaatimukset oli kontrolloitu, joten hypoteesi H3a sai näin ollen tukea. Mitä paremmin työntekijä pystyi irrottautumaan työstään, sitä vähemmän hänellä oli uupumusasteista väsymystä. Psykologinen irrottautuminen säilyi tilastollisesti merkitseväenä uupumusasteisen väsymyksen selittäjänä myös silloin, kun interaktiotermit lisättiin analyysiin. Irrottautumisen lisääminen malliin nosti selityssastetta 4,6 prosenttiyksikköä.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit Aikapaineet  $\times$  Psykologinen irrottautuminen ja Vaikutusmahdollisuudet  $\times$  Psykologinen irrottautuminen. Kumpikaan interaktiotermeistä ei ollut yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, eikä interaktioiden lisääminen analyysiin nostanut mallin selityssastetta tilastollisesti merkitsevästi. Näin ollen psykologinen irrottautuminen ei toiminut muuntavana tekijänä aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen eikä vaikutusmahdollisuuksien ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Hypoteesit H4a ja H4b eivät siis saaneet tukea.

TAULUKKO 5. Uupumusasteisen väsymyksen selittyminen työn piirteillä ja psykologisella irrottautumisella: hierarkkinen regressioanalyysi

<i>Muuttujat</i>	<i>B</i> (1. malli)	<i>B</i> (2. malli)	<i>B</i> (3. malli)	<i>B</i> (4. malli)
<b>Askel 1: Taustamuuttujat</b>				
1. Sukupuoli <sup>1</sup>	-.28*	.00	-.02	-.01
2. Ikä	.01	.01	.00	.00
3. Koulutus <sup>2</sup>	.05	.05	.03	.03
4. Työtunnit	.03***	.02*	.01	.01
<b>Askel 2: Työn piirteet</b>				
5. Aikapaineet		.36***	.31***	.32***
6. Vaikutusmahdollisuudet		-.46***	-.42***	-.42***
<b>Askel 3: Moderaattori</b>				
7. Psykologinen irrottautuminen			-.34***	-.33***
<b>Askel 4: Interaktiotermit</b>				
8. Aikapaineet $\times$ Psykologinen irrottautuminen				-.06
9. Vaikutusmahdollisuudet $\times$ Psykologinen irrottautuminen				.02
R <sup>2</sup>	.035***	.208***	.254***	.257***
$\Delta R^2$	.035***	.172***	.046***	.003

Huom. *B* = standardoimaton regressiokerroin;  $\Delta R^2$  = selityssasteen ( $R^2$ ) muutos

<sup>1</sup> 1 = nainen, 2 = mies; <sup>2</sup> 1 = korkeintaan alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

*Ammatillinen itsetunto.* Aikapaineiden, vaikutusmahdollisuuksien ja psykologisen irrottautumisen yhteydet ammatilliseen itsetuntoon on esitetty taulukossa 6. Kaikkiaan taustamuuttujat, aikapaineet, vaikutusmahdollisuudet, psykologinen irrottautuminen ja interaktiotermit selittivät ammatillisen itsetunnon vaihtelusta 13,4 %. Ensimmäisellä askeleella, jossa selittävinä muuttujina olivat taustamuuttujat, yksikään muuttujista ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (korrelaatioiden mukaisesti). Taustamuuttujat selittivät yksinään 0,3 % ammatillisen itsetunnon vaihtelusta, mutta tämä selitysosuus ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Toisella askeleella malliin lisättiin aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet. Aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijä siis koki aikapaineita työssään, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Vaikutusmahdollisuudet olivat niin ikään positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijä siis raportoi voivansa vaikuttaa työhönsä, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Näin ollen hypoteesi H1b ei saanut tukea mutta hypoteesi H2b sai. Sekä aikapaineet että vaikutusmahdollisuudet säilyivät tilastollisesti merkitsevinä ammatillisen itsetunnon selittäjinä myös silloin, kun psykologinen irrottautuminen ja interaktiotermit lisättiin analyysiin. Työn piirteiden lisääminen malliin nosti selityssastetta 11,6 prosenttiyksikköä.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin psykologinen irrottautuminen. Psykologinen irrottautuminen oli positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon senkin jälkeen, kun taustamuuttujat ja työn piirteet oli kontrolloitu, joten hypoteesi H3b sai näin ollen tukea. Mitä paremmin työntekijä pystyi irrottautumaan työstään, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Psykologinen irrottautuminen säilyi tilastollisesti merkitseväenä ammatillisen itsetunnon selittäjänä myös silloin, kun interaktiotermit lisättiin analyysiin. Irrottautumisen lisääminen malliin nosti selityssastetta 0,8 prosenttiyksikköä.

Neljännellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit Aikapaineet  $\times$  Psykologinen irrottautuminen ja Vaikutusmahdollisuudet  $\times$  Psykologinen irrottautuminen. Näistä jälkimmäinen osoittautui tilastollisesti merkitseväksi. Näin ollen psykologinen irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välillä, mutta ei aikapaineiden ja ammatillisen itsetunnon välillä. Hypoteesi H5a ei näin ollen saanut tukea. Interaktiotermin lisääminen analyysiin nosti mallin selityssastetta 0,6 prosenttiyksikköä, mutta tämä muutos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 6. Ammatillisen itsetunnon selittyminen työn piirteillä ja psykologisella irrottautumisella: hierarkkinen regressioanalyysi

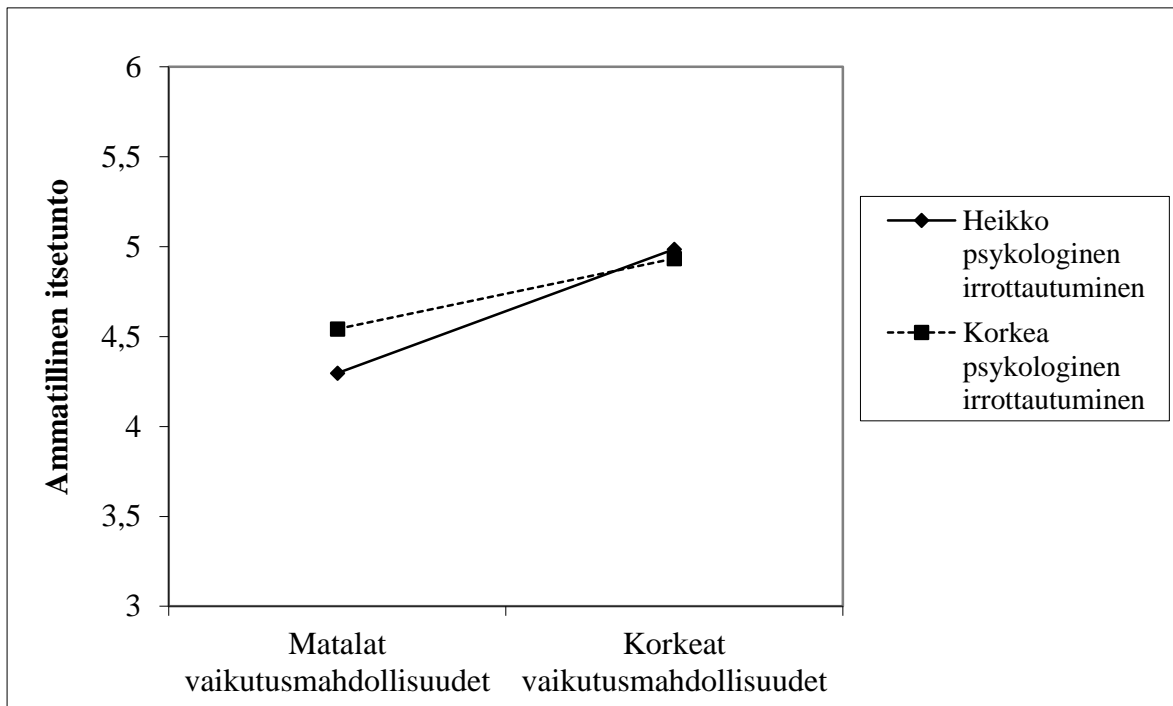
<i>Muuttujat</i>	<i>B</i> (1. malli)	<i>B</i> (2. malli)	<i>B</i> (3. malli)	<i>B</i> (4. malli)
<b>Askel 1: Taustamuuttujat</b>				
1. Sukupuoli <sup>1</sup>	.00	-.01	-.01	-.01
2. Ikä	-.00	.00	.00	.00
3. Koulutus <sup>2</sup>	-.06	-.06	-.06	-.05
4. Työtunnit	.01	-.01	-.00	-.00
<b>Askel 2: Työn piirteet</b>				
5. Aikapaineet		.21***	.23***	.23***
6. Vaikutusmahdollisuudet		.33***	.32***	.32***
<b>Askel 3: Moderaattori</b>				
7. Psykologinen irrottautuminen			.10*	.09*
<b>Askel 4: Interaktiotermi</b>				
8. Aikapaineet × Psykologinen irrottautuminen				-.02
9. Vaikutusmahdollisuudet × Psykologinen irrottautuminen				-.07*
R <sup>2</sup>	.003	.119***	.128***	.134***
ΔR <sup>2</sup>	.003	.116***	.008*	.006

Huom. *B* = standardoimaton regressiokerroin; ΔR<sup>2</sup> = selityksasteen (R<sup>2</sup>) muutos

<sup>1</sup> 1 = nainen, 2 = mies; <sup>2</sup> 1 = korkeintaan alempi korkeakoulututkinto, 2 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

Kuviossa 2 on esitetty psykologisen irrottautumisen muuntavan vaikutuksen tulkinta työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välillä. Kuviosta nähdään regressiosuorat korkealle (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) ja heikolle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) psykologiselle irrottautumiselle tilanteissa, joissa vaikutusmahdollisuuksia on joko vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella). Keskimäärin ammatillinen itsetunto näyttäisi olevan parempaa sellaisilla työntekijöillä, jotka pystyvät irrottautumaan työstään hyvin. Vaikutusmahdollisuuksien ollessa vähäiset ammatillinen itsetunto on parempi niillä, jotka pystyvät vapaa-ajallaan hyvin irrottautumaan työstään. Sen sijaan tilanteessa, jossa on hyvät vaikutusmahdollisuudet, psykologisella irrottautumisella ei ole merkitystä ammatilliselle itsetunnolle. Simple slope -tarkastelut osoittavat, että vaikutusmahdollisuudet ovat voimakkaammin yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon heikosti ( $B = 0,344$ ;  $p < .001$ ) kuin hyvin irrottautuvilla ( $B = 0,196$ ;  $p < .001$ ). Hypoteesi 5b sai näin ollen tukea eli tilanteessa, jossa vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset, onnistunut psykologinen irrottautuminen suojaa työntekijää ammatillisen itsetunnon heikkenemiseltä.



KUVIO 2. Psykologinen irrotautuminen työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.



## 4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn vaatimusten ja voimavarojen, psykologisen työstä irrottautumisen sekä uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon välisiä yhteyksiä. Työn vaatimuksista tarkasteltiin aikapaineita ja työn voimavaroista vaikutusmahdollisuuksia. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työn vaatimusten ja voimavarojen malli täydennettynä henkilökohtaisilla voimavaroilla (JD-R; Demerouti ym., 2001; Xanthopoulou ym., 2007). Mallin oletuksena on, että työn vaatimuksilla ja voimavaroilla on yhteys työntekijän pahoin- ja hyvinvointiin. Psykologisen työstä irrottautumisen on esitetty voivan toimia henkilökohtaisena voimavarana, joka vähentää työn vaatimusten tai voimavarojen puutteen kielteisiä hyvinvointiseurauksia (Moreno-Jiménez ym., 2012; Sonnentag & Fritz, 2015). Tutkimuksessa selvitettiin ensinnäkin, ovatko työn aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet sekä psykologinen työstä irrottautuminen suoraan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja ammatilliseen itsetuntoon. Lisäksi tarkasteltiin, muuntaako psykologinen työstä irrottautuminen mainittuja suoria yhteyksiä.

### 4.1. Tutkimuksen päätulokset

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi koski työn aikapaineiden yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen (H1a) ja ammatilliseen itsetuntoon (H1b). Aikapaineet olivat positiivisesti yhteydessä sekä uupumusasteiseen väsymykseen että ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijä siis raportoi työssään aikapaineita, sitä enemmän hän koki uupumusasteista väsymystä ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Näin ollen hypoteesi H1a sai tukea, mutta hypoteesi H1b ei saanut. Aikapaineiden positiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen on JD-R-mallin terveyden heikkenemisen prosessin mukainen: mallin mukaan pitkään jatkuneet työn vaatimukset kuluttavat työntekijän henkisiä ja fyysisiä voimavaroja ja voivat tätä kautta johtaa energian ehtymiseen ja työuupumukseen. Aikapaineiden on myös aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Baker ym., 2007; Peeters & Rutte, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007; Taris ym., 2006). Työn aikapaineiden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen paitsi samanaikaisesti, myös vuoden seurannassa (Sonnentag ym., 2010a).

Hypoteesin H1b mukaisesti oletettiin aikapaineiden olevan negatiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Yhteys oli kuitenkin positiivinen, eli mitä enemmän työntekijä koki aikapaineita työssään, sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Aiemmassa tutkimuksessa

työn vaatimusten on todettu olevan positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen mutta ei ammatilliseen itsetuntoon (Peeters & Rutte, 2005). Työn vaatimusten on lisäksi esitetty ennustavan ammatillista itsetuntoa heikommin kuin vaikutusmahdollisuuksien (Brissie, Hoover-Dempsey, & Bassler, 1988; Jackson, Schwab, & Schüler, 1986). Vaikka aikapaineet yleisesti ottaen kuormittavat työntekijää ja voivat tätä kautta olla riski hyvinvoinnille, saattavat ne kohtuullisissa määrin myös motivoida ja innostaa työntekijää parempaan suoriutumiseen. Baker ym. (2007) havaitsivatkin, että aikapaineiden aiheuttama stressi oli lievästi yhteydessä parantuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Saattaakin olla, että työtehtävän onnistunut suorittaminen aikapaineista huolimatta vahvistaa työntekijän ammatillista itsetuntoa.

On esitetty, että työn vaatimukset voidaan jakaa kahteen ryhmään: haasteisiin (*engl.* challenge) ja esteisiin (*engl.* hindrance) (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000). Haasteet ovat vaatimuksia, joihin työntekijä pyrkii vastaamaan voidakseen oppia ja saavuttaa uutta. Esteet puolestaan ovat vaatimuksia, jotka tarpeettomasti vaikeuttavat henkilökohtaista kasvua ja tavoitteiden saavuttamista. Esimerkkejä haastevaatimuksista ovat suuri työmäärä, aikapaineet, iso vastuu ja työn laajuus. Esteitä puolestaan ovat muun muassa organisaatiopolitiikat, byrokratia, roolien epäselvyys ja työn epävarmuus. Haastevaatimukset edistävät tavoitteiden saavuttamista ja henkilökohtaista kasvua ja herättävät näin ollen positiivisia emotioita. Tätä kautta ne saavat työntekijän käyttämään aktiivisia ja ongelman ratkaisuun keskittyviä coping-keinoja, kuten ponnistelujen lisäämistä. Vastaavasti esteet hankaloittavat tavoitteiden saavuttamista ja henkilökohtaista kasvua, herättävät negatiivisia emotioita ja saavat työntekijän käyttämään passiivisia tai emotioihin keskittyviä coping-keinoja, kuten tilanteesta vetäytymistä.

Haastevaatimusten on esitetty olevan yhteydessä parantuneeseen työmotivaatioon, koska työntekijät uskovat, että mitä enemmän vaatimusten täyttämiseksi ponnistelee, sitä todennäköisemmin näihin vaatimuksiin onnistuu vastaamaan (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Tavoitteen saavuttamiseen on näin ollen mahdollista vaikuttaa omaa ponnistelua lisäämällä. Työntekijöillä on myös taipumus uskoa, että jos he onnistuvat täyttämään vaatimukset, seurauksena on heidän tärkeinä pitamiensä tavoitteiden saavuttaminen. Työntekijät esimerkiksi saattavat uskoa, että työn aikapaineet voidaan voittaa lisäämällä ponnisteluja ja jos he onnistuvat vastaamaan näihin vaatimuksiin menestyksellisesti, he kokevat ammatillisen itsetuntonsa kohenevan ja saavat mahdollisesti myös muodollista tunnustusta. Vastaavasti estevaatimukset ovat yhteydessä heikentyneeseen työmotivaatioon, koska työntekijät kokevat, että nämä vaatimukset ovat oman kontrollin ulkopuolella, eikä todennäköisyys niiden täyttymiseen lisäännä, vaikka ponnistelua lisättäisiin. Tämän näkemyksen mukaisesti onnistunut työsuoriutuminen haastevaatimuksista eli

aikapaineista huolimatta ja siitä mahdollisesti saatava hyvä palaute voivat edelleen edistää työntekijän ammatillista itsetuntoa.

Toinen hypoteesi koski työn vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen (H2a) ja ammatilliseen itsetuntoon (H2b). Vaikutusmahdollisuudet olivat negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä enemmän työntekijällä siis oli vaikutusmahdollisuuksia työssään, sitä vähemmän hän raportoi uupumusasteisen väsymyksen oireita ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Hypoteesit H2a ja H2b saivat näin ollen tukea tutkimuksessa. Vaikutusmahdollisuuksien positiivinen yhteys ammatilliseen itsetuntoon on JD-R-mallin motivationaalisen prosessin mukainen: mallin mukaan työn voimavarat lisäävät työntekijän sisäistä ja ulkoista motivaatiota ja ovat tätä kautta yhteydessä esimerkiksi parempaan työsuoriutumiseen, työn imuun ja hyvään ammatilliseen itsetuntoon. Myös aiemmissa tutkimuksissa vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon (Peeters & Rutte, 2005; Schaufeli ym., 2008; Taris ym., 2008). Esimerkiksi Rafferty ym. (2001) havaitsivat tutkimuksessaan, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet päättää siitä, mitä taitoja käyttäen työnsä suorittaa, olivat positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Heikentynyt ammatillinen itsetunto on vastaavasti yhdistetty heikentyneeseen kontrollin tunteeseen (Landsbergis, 1988; Taris ym., 1999).

Myös vaikutusmahdollisuuksien ja uupumusasteisen väsymyksen välisestä yhteydestä on näyttöä aiemmista tutkimuksista. Vaikutusmahdollisuuksien on useissa tutkimuksissa todettu olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Rafferty ym., 2001; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag ym., 2010a). Kinnunen ja Feldt (2013) totesivat vaikutusmahdollisuuksien olevan korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen myös vuoden seurannassa. Toisaalta esimerkiksi Peeters ja Rutte (2005) havaitsivat vaikutusmahdollisuuksien olevan korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, mutta jatkotarkasteluissa yhteyttä ei löytynyt.

Tutkimuksen kolmas hypoteesi koski psykologisen työstä irrottautumisen yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen (H3a) ja ammatilliseen itsetuntoon (H3b). Tulokset osoittivat, että psykologinen työstä irrottautuminen oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon. Mitä paremmin työntekijä siis koki irrottautuvansa työstään, sitä vähemmän hänellä oli uupumusasteista väsymystä ja sitä parempi hänen ammatillinen itsetuntonsa oli. Näin ollen hypoteesit H3a ja H3b saivat tukea tutkimuksessa. Psykologisen työstä irrottautumisen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen oli kuitenkin huomattavasti vahvempi kuin ammatilliseen itsetuntoon, mikä kertonee irrottautumisen merkityksestä pikemminkin työuupumuksen ehkäisijänä kuin työhyvinvoinnin lisääjänä.

Myös aiemmissa tutkimuksissa psykologisen työstä irrottautumisen on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Fritz ym., 2010; Siltaloppi ym., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Kääntäen kyvyttömyyden irrottautua työstä on todettu olevan positiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Taris ym., 2008). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös pitkittäistutkimuksissa, joissa on havaittu psykologisen työstä irrottautumisen olevan negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen myös vuoden seurannassa (Kinnunen & Feldt, 2013; Sonnentag ym., 2010a). On myös todettu, että sekä työntekijän itsensä että tämän puolison arvioima psykologinen työstä irrottautuminen on negatiivisesti yhteydessä työntekijän kokemiin työuupumuksen oireisiin (Sonnentag ym., 2010b).

Psykologisen irrottautumisen yhteydestä ammatilliseen itsetuntoon on sen sijaan huomattavasti vähemmän tutkimusta kuin irrottautumisen yhteydestä uupumusasteiseen väsymykseen. Kuitenkin tutkimuksessa, jossa työntekijät jaettiin ryhmiin heille tyypillisten palautumismekanismien mukaisesti, havaittiin, että ryhmässä, jolle ominaista oli heikko psykologinen työstä irrottautuminen, työntekijöiden ammatillinen itsetunto oli heikoin (Siltaloppi ym., 2011). Myös kyvyttömyyden irrottautua työstä on todettu olevan positiivisesti yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Taris ym., 2008). Mitä enemmän työntekijöillä siis oli vaikeuksia työstä irrottautumisessa, sitä heikompi heidän ammatillinen itsetuntonsa oli. Kääntäen, mitä paremmin psykologinen työstä irrottautuminen onnistui, sitä parempi oli työntekijöiden ammatillinen itsetunto.

Tutkimuksen neljäs hypoteesi koski psykologisen työstä irrottautumisen muuntavaa vaikutusta aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen (H4a) sekä vaikutusmahdollisuuksien ja uupumusasteisen väsymyksen (H4b) välillä. Psykologinen työstä irrottautuminen ei toiminut muuntavana tekijänä aikapaineiden ja uupumusasteisen väsymyksen eikä vaikutusmahdollisuuksien ja uupumusasteisen väsymyksen välillä. Hypoteesit H4a ja H4b eivät näin ollen saaneet tukea tutkimuksessa. Psykologisen työstä irrottautumisen on aiemmin todettu toimivan muuntavana tekijänä oman käyttäytymisen kontrollointiin liittyvien vaatimusten ja uupumusasteisen väsymyksen välillä (Rivkin ym., 2015). Psykologisen irrottautumisen on osoitettu voivan toimia muuntavana tekijänä myös työn stressitekijöiden ja työuupumuksen välillä (Etzion ym., 1998) sekä vähäisten vaikutusmahdollisuuksien ja palautumisen tarpeen välillä (Siltaloppi ym., 2009). Tässä tutkimuksessa muuntavia yhteyksiä uupumusasteisen väsymyksen osalta ei kuitenkaan todettu.

On toisaalta esitetty, että psykologinen työstä irrottautuminen toimisi muuntavana tekijänä tehokkaammin kuormittumisprosessin alkuvaiheessa, kun vasta palautumisen tarve on kohonnut (Pennonen, 2011). Sen sijaan kun kuormitus on jatkunut pidempään ja tilanne edennyt uupumusasteisen väsymyksen tasolle, onnistunut psykologinen työstä irrottautuminenkaan ei enää välttämättä riittäisi suojaamaan työntekijää työn vaatimusten ja voimavarojen puutteen haitallisilta

hyvinvointiseurauksilta. Tässä tutkimuksessa työntekijät raportoivat kuitenkin keskimäärin melko vähän uupumusasteisen väsymyksen oireita.

Tutkimuksen viides ja viimeinen hypoteesi koski psykologisen työstä irrottautumisen muuntavaa vaikutusta aikapaineiden ja ammatillisen itsetunnon (H5a) sekä vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon (H5b) välillä. Psykologinen työstä irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon mutta ei aikapaineiden ja ammatillisen itsetunnon välillä. Näin ollen tilanteessa, jossa työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat vähäiset, onnistunut psykologinen työstä irrottautuminen toimii suojaavana tekijänä ammatillisen itsetunnon heikkenemistä vastaan. Hypoteesi H5a ei saanut mutta hypoteesi H5b sai tukea tutkimuksessa. Aikapaineiden yhteys ammatilliseen itsetuntoon oli hypoteesien vastaisesti positiivinen, eikä psykologisella irrottautumisella tämän tutkimuksen perusteella ollut merkitystä tämän yhteyden kannalta. Vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välinen suora yhteys oli JD-R-mallin motivationaalisen prosessin mukaisesti vahvempi kuin aikapaineiden ja ammatillisen itsetunnon välinen suora yhteys. Tämä saattaa selittää, miksi psykologinen irrottautuminen toimi muuntavana tekijänä juuri vaikutusmahdollisuuksien ja ammatillisen itsetunnon välillä. Psykologisen irrottautumisen muuntavaa yhteyttä työn vaatimusten ja voimavarojen sekä ammatillisen itsetunnon välillä ei kuitenkaan juuri ole tutkittu. Aiheesta kaivataankin lisää tutkimusta.

#### **4.2. Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimuskohteet**

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on hyvä ottaa huomioon niin tutkimuksen vahvuudet kuin rajoituksetkin. Vahvuutena voidaan pitää melko suurta otosta, joka käsitti lähes 700 vastaajaa. Vastaajista lievä enemmistö oli naisia, ja lähes puolet oli yli 55-vuotiaita. Vastaajien rajaaminen ammattiaseman mukaan ylempiin toimihenkilöihin nosti vastaajien ikää. Näin toimimalla pyrittiin rajaamaan vastaajat ennen kaikkea tietotyöntekijöihin, jotka tuottavat, käsittelevät ja välittävät tietoa. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää kaikkiin työntekijöihin. Otos sisälsi kuitenkin melko monipuolisesti eri-ikäisiä ja eri ammattialoilla työskenteleviä tietotyöntekijöitä. Jatkossa olisi kuitenkin tärkeää tutkia myös muita kuin tietotyöntekijöitä.

Vaikka otoskoko oli suuri, jäi tutkimuksen vastausprosentti melko alhaiseksi, mikä voi osaltaan heikentää tulosten luotettavuutta. Vastausprosentti vaihteli organisaatioittain melko paljon sen mukaan, vastasivatko työntekijät tutkimukseen sähköpostitse vai muuta kautta. Itse asiassa muuta kautta vastanneiden vastausprosenttia on vaikea arvioida, sillä ei voida varmuudella tietää, saivatko kaikki työntekijät kutsun osallistua tutkimukseen. On myös mahdollista, että vastaajajoukko oli

jollain tavoin valikoitunut eikä täysin edustanut tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden koko henkilöstöä. Tätä ei kuitenkaan pystytty selvittämään, sillä tutkituista organisaatioista ei ollut käytettävissä henkilöstön taustatietoja. On myös mahdollista, että esimerkiksi kaikkein uupuneimmat työntekijät tai työntekijät, joilla on heikoin ammatillinen itsetunto, ovat voineet suuremmalla todennäköisyydellä jättää vastaamatta kyselyyn kuin työssään hyvin voivat.

Tutkimuksessa käytettiin menetelmänä itsearviointia, mikä on myös syytä ottaa huomioon tuloksia arvioitaessa ja tulkittaessa. Esimerkiksi pyrkimys vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla on saattanut osaltaan vaikuttaa tuloksiin. Myös yksilöllisillä vastaustaipumuksilla, esimerkiksi ääri-vastausvaihtoehtojen käytöllä, sekä vastaushetken tunnetilalla on voinut olla merkitystä tulosten kannalta. Toisaalta on hyvä pitää mielessä, että työntekijät itse ovat usein kokemustensa parhaita arvioitsijoita, joten itsearviointien käyttö lienee perusteltua. Kuitenkin tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä käyttää mahdollisuuksien mukaan myös muita tutkimusmenetelmiä, esimerkiksi fysiologisia mittareita, sekä muiden, esimerkiksi kollegoiden, esimiehen ja puolison, arvioita työntekijän hyvinvoinnista tai irrottautumisen onnistumisesta.

Tutkimuksessa käytettyjen mittarien reliabiliteetit olivat kaiken kaikkiaan hyvät (vaihtelivat välillä  $\alpha = .75-.93$ ). Myös se, että tutkimuksessa käytettiin tunnettuja mittareita, esimerkiksi psykologista työstä irrottautumista (REQ; Sonnentag & Fritz, 2007), samoin kuin uupumusasteista väsymystä ja ammatillista itsetuntoa (MBI-GS; Kalimo ym., 2006) mitattaessa, lisää tutkimustulosten luotettavuutta. Kolmannen työuupumuksen ulottuvuuden, kyynistymisen, mukaan ottaminen tulevissa tutkimuksissa olisi kuitenkin tärkeää, jotta saataisiin kokonaiskuva kaikkien työuupumuksen ulottuvuuksien taustalla vaikuttavista tekijöistä.

Ehkä keskeisin tutkimuksen rajoituksista on poikkileikkausasetelma. Näin ollen saatujen tulosten perusteella ei voida tehdä päätelmiä syy-seuraussuhteista. Ei voida esimerkiksi varmuudella sanoa, että työssä koetut vaatimukset aiheuttaisivat uupumusasteista väsymystä, sillä yhteys saattaa syntyä myös siitä, että työntekijä voi uupumuksensa vuoksi kokea työnsä vaatimukset suuriksi. Vastaavasti ei voida varmuudella sanoa, että työn voimavarat lisääisivät ammatillista itsetuntoa, vaan kyse voi olla siitä, että työntekijä, jolla on hyvä ammatillinen itsetunto, saa käyttöönsä enemmän voimavaroja, esimerkiksi mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön. Jatkossa aiheesta tarvitaankin lisää pitkittäistutkimuksia, joiden avulla pystytään paremmin selvittämään, minkä suuntaisesti yhteydet todellisuudessa esiintyvät.

### 4.3. Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti

Teoreettiselta kannalta tutkimuksen tulokset tukevat ajatusta JD-R-mallin laajentamisesta. Psykologinen työstä irrottautuminen toimi suojaavana tekijänä ammatillisen itsetunnon heikkenemistä vastaan tilanteessa, jossa työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä olivat heikot. Selitysprosentit olivat kuitenkin pieniä, joten myös monilla muilla tekijöillä kuin psykologisella työstä irrottautumisella on merkitystä uupumusasteisen väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon kannalta. Psykologisen työstä irrottautumisen ohella myös esimerkiksi muiden palautumismekanismien muuntavien vaikutusten tutkiminen olisi tulevaisuudessa tärkeää. Lisäksi olisi tärkeää tutkia myös muiden työn vaatimusten ja voimavarojen sekä psykologisen irrottautumisen yhteyksiä työuupumuksen ulottuvuuksiin.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat ajatusta psykologisen työstä irrottautumisen merkityksestä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Nykyisessä työelämässä työn vaatimusten vähentäminen tai vastaavasti voimavarojen merkittävä lisääminen ei useinkaan ole mahdollista, joten psykologinen työstä irrottautuminen tarjoaa työntekijöille yhden keinon ylläpitää hyvinvointia. Tärkeää olisikin jakaa työntekijöille tietoa psykologisesta työstä irrottautumisesta, sen edellytyksistä sekä merkityksestä hyvinvoinnin kannalta. Tämän ohella on olennaista rohkaista työntekijöitä löytämään heille sopivia keinoja helpottamaan työstä irrottautumista vapaa-ajalla (ks. esim. Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009). Eräs keino psykologisen työstä irrottautumisen edistämiseen on pyrkiä pitämään työn ja vapaa-ajan rajat mahdollisimman selvinä erilaisten päivittäisten rituaalien avulla (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Tällaisia rituaaleja ovat esimerkiksi rentoutuminen työpäivän päätteeksi tai työmatkan käyttäminen siihen, että saa irrotettua ajatuksensa työasioista (Sonnentag ym., 2010a). Lisäksi osallistuminen sellaisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin, jotka edellyttävät yksilöltä täyttä läsnäoloa ja omistautumista, saattaa helpottaa psykologisen työstä irrottautumisen onnistumista.

Toisaalta myös esimiesten rooli on luonnollisesti tärkeä irrottautumisen onnistumisen kannalta, jotta työntekijöitä ei työajan ulkopuolella kuormitettaisi esimerkiksi työhön liittyvillä puheluilla tai sähköposteilla. Työpaikoille tulisikin pyrkiä luomaan sellainen kulttuuri, joka tukee työn ja vapaa-ajan rajojen asettamista ja mahdollistaa tätä kautta työntekijöiden psykologisen työstä irrottautumisen. Erityisesti tietotyöhön liittyy usein oletuksia työntekijöiden jatkuvasta tavoitettavissa olemisesta (Kinnunen ym., 2011). Nämä oletukset on tärkeää tiedostaa ja tarvittaessa kyseenalaistaa. Tärkeää olisi myös lisätä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Liukuvan työajan käyttöön ottaminen on eräs esimerkki siitä, miten työpaikoilla voidaan lisätä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työaikaan. Myös mahdollisuus vaikuttaa työmäärään ja työn kannalta

tärkeisiin päätöksiin sekä mahdollisuus suorittaa työtehtävät parhaaksi katsomalla tavalla lisäävät työntekijän vaikutusmahdollisuuksia.

Eräs keskeinen asia on myös pyrkiä pitämään työn vaatimukset kohtuullisina. Työn määrä ja työn suorittamiseen käytettävissä oleva aika eivät saisi ylittää työntekijän voimavaroja. Jos aikapaineiden vähentäminen ei ole mahdollista, eräs keino olisi opettaa työntekijöille ajanhallintataitoja, jotta työkuorman käsittely olisi helpompaa (Peeters & Rutte, 2005). Kun esimerkiksi joustavat työajat jatkuvasti yleistyvät, työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia päättää, milloin he työskentelevät (Koch & Kleinmann, 2002). Kuitenkin mitä enemmän vapauksia ja vaikutusmahdollisuuksia työntekijöillä on, sitä enemmän he tarvitsevat ajanhallintataitoja, jotta työt tulevat suoritetuiksi ajallaan. Ajanhallintataitojen kehittäminen on myös psykologisen työstä irrottautumisen näkökulmasta tärkeää, jotta työasiat eivät jatkuvasti kuormittaisi työntekijää.

Mitä stressaavampi työtilanne on, sitä heikommin psykologinen työstä irrottautuminen onnistuu, vaikka juuri tällaisessa tilanteessa irrottautuminen olisi ensiarvoisen tärkeää (Sonnentag & Fritz, 2015). Tämä antaa olettaa, että irrottautuminen ei välttämättä onnistu itsestään vaan vaatii työntekijältä myös omaa aktiivisuutta. Psykologiseen työstä irrottautumiseen panostaminen kuitenkin kannattaa, jotta työn vaatimukset tai voimavarojen puute eivät saisi aikaan liiallista psyykkistä kuormittumista ja pahimmassa tapauksessa työuupumusta.



## LÄHTEET

- Aho, S., & Mäkiäho, A. (2012). *Työolobarometri lokakuu 2011*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.3.2016. Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf)
- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. People and Work Research Reports, 81. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472–491.
- Baker, L., O'Brien, K., & Salahuddin, N. (2007). Are shelter workers burned out?: An examination of stress, social support, and coping. *Journal of Family Violence*, 22, 465–474.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.
- Bakker, A., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3–16.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67–93.
- Brissie, J., Hoover-Dempsey, K., & Bassler, O. (1988). Individual, situational contributors to teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 82, 106–112.
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65–74.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577–585.

- Frazier, P., Tix, A., & Barron, K. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115–134.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: the role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95, 977–983.
- Guest, D., Isaksson, K., & De Witte, H. (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: an international study*. Oxford: Oxford University Press.
- Hobfoll, S. (1998). *Stress, culture and community: The psychology and physiology of stress*. New York, NY: Plenum Press.
- Hobfoll, S., Johnson, R., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Jackson, S., Schwab, R., & Schüler, R. (1986). Towards an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630–640.
- Jansen, N., Kant, I., & van den Brandt, P. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9, 322–340.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kinnunen, M-L., & Rusko, H. (2009). Fysiologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*, (s. 29–40). Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*, (s. 7–27). Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health*, 29, 369–382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 805–832.
- Kinnunen, U., & Hättinen, M. (2008). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina*, (s. 38–55). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kinnunen, U., & Mauno, S. (2009). Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.), *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*, (s. 139–152). Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Koch, C., & Kleinmann, M. (2002). A stitch in time saves nine: Behavioural decision-making explanations for time management problems. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 199–217.
- Kokkinos, C. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243.
- Korunka, C., Kubicek, B., Prem, R., & Cvitan, A. (2012). Recovery and detachment between shifts, and fatigue during a twelve-hour shift. *Work*, 41, 3227–3233.
- Koskinen, S., Lundqvist, A., & Ristiluoma, N. (2012). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 3.4.2016. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068\\_2012\\_netti.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf?sequence=1)
- Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704–730.
- Landsbergis, P. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217–239.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Leiter, M. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. Teoksessa W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (toim.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, (s. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- LePine, J., Podsakoff, N., & LePine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor - hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2014). *Työolobarometri syksy 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 24.3.2016. Saatavissa: <https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual* (3. painos). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397–422.

- Meijman, T., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of work load. Teoksessa P. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work Psychology*, (s. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Merllié, D., & Paoli, P. (2001). *Ten years of working conditions in the European Union*. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Viitattu 20.3.2016. Saatavissa: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2000/128/en/1/ef00128en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2000/128/en/1/ef00128en.pdf).
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Munoz, A., Pastor, J.-C., Sanz-Vergel, A., & Garrosa, E. (2009). The moderating effect of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46, 359–364.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 659–669.
- Peeters, M., & Rutte, C. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand – control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 64 – 75.
- Pennonen, M. (2011). *Recovery from work stress. Antecedents, processes and outcomes*. Tampere: Juvenes Print.
- Rafferty, Y., Friend, R., & Landsbergis, P. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work & Stress*, 15, 73–85.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K-H. (2015). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 376–388.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Taris, T., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Semmer, N., & Beehr, T. (2014). Job control and social aspects of work. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology*, (s. 171–195). Chichester, UK: Wiley.

- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21, 30–41.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23, 330–348.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 877–888.
- Sluiter, J., Van der Beek, A., & Frings-Dresen, M. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers. *Ergonomics*, 42, 573–583.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2010a). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.
- Sonnentag, S., Demerouti, E., Mojza, E., & Bakker, A. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 842–853.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72–S103.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. (2009). Methodological issues in recovery research. Teoksessa S. Sonnentag, P. Perrewé, & D. Ganster (toim.), *Currents perspectives on job-stress recovery*, (s. 1–36). Bingley, UK: Emerald.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010b). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355–365.
- Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. (2013). Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, 24, 166–183.
- Spector, P., & Jex, S. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload

- Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3, 356–367.
- Taris, T., Beckers, D., Verhoeven, L., Geurts, S., Kompier, M., & Van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 139–157.
- Taris, T., Geurts, S., Schaufeli, W., Blonk, R., & Lagerveld, S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153–165.
- Taris, T., Schreurs, P., & Schaufeli, W. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13, 223–237.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., de Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277–294.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. Teoksessa J. Houdmont & S. Leka (toim.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, (s. 124–150). Chichester, UK: Wiley.
- Van Veldhoven, M. (2014). Quantitative job demands. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology*, (s. 117–143). Chichester, UK: Wiley.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Zijlstra, F., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129–138.